

Convention collective

AUTOROUTES (Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes)



N° de brochure : 3336

N° IDCC : 2583

Date de dernière mise à jour : 2020-07-27

Sommaire

Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006	1
Préambule	1
Thème Ier : Champ d'application et autres dispositions générales	1
Thème II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel	5
Thème III : Conclusion du contrat de travail	7
Thème IV : Conditions d'exécution du contrat de travail	8
Thème V : Congés. - suspension du contrat de travail	12
Thème VI : Classification et salaires	13
Thème VII : Rupture du contrat de travail	16
Thème VIII : Formation professionnelle. - apprentissage	16
Thème IX : Prévoyance	20
Thème X : Travail à temps partiel	21
Thème XI : Application de la convention	21
Textes Attachés	21
Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires	21
Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois	22
Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification	23
Préambule	23
Annexe	25
Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribués aux organisations de salariés	27
Préambule	27
Annexe	28
Avenant du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés	28
Préambule	28
Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité	31
Préambule	31
Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif au toilettage technique	32
Préambule	32
Annexe	33
Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel	36
Préambule	36
Titre Ier Acteurs de la sécurité du personnel	36
Titre II Volonté : la prévention intégrée	39
Titre III Formation et communication relatives à la sécurité du personnel	40
Titre IV Formalités, mise en oeuvre et dispositions de suivi	40
Annexe I	41
Accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	41
Préambule	41
Annexe	46
Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	48
Préambule	48
Champ d'application	49
Titre Ier Orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle	49
Sous-thème 1 Objectifs généraux de la formation dans la branche	49
Sous-thème 2 Actions prioritaires de formation	49
Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle	49
Sous-thème 4 Egalité d'accès à la formation professionnelle	50
Sous-thème 5 Accompagnement à la formation de certains publics	50
Titre II Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie	50
Sous-Thème 1 Dispositifs de la formation professionnelle	50
Sous-thème 2 Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie	52
Titre III Structures institutionnelles	52
Titre IV Formalités, mise en oeuvre et dispositions de suivi de l'accord	53
Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	53
Préambule	53
Annexe	59
Accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	60
Préambule	60
Textes Salaires	61
Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007	61
Préambule (1)	61
Annexe	62
Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008	62
Préambule	62
Annexe	63
Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009	64
Préambule	64
Annexe	65
Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011	65
Préambule	65
Annexe	66
Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	66
Préambule	66
Annexe III	67
Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013	67
Préambule	68
Annexe	68
Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014	69
Préambule	69
Annexe	70

Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015	70
Préambule	70
Annexe	71
Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016	71
Préambule	71
Annexe	72
Accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017	72
Préambule	73
Annexe	73
Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	74
Préambule	74
Annexe	75
Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019	75
Annexe	76
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	76
<i>Préambule</i>	77
<i>Annexe</i>	83
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord formation professionnelle (20 novembre 2019)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat professionnel des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ci-après désigné Syndicat professionnel d'employeurs).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale CFTC des transports ; Fédération de la construction BTP CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; Fédération autonome des transports (FAT) UNSA.
Organisations adhérentes	Union syndicale SUD Autoroutes, le 29 août 2006.

Préambule

En vigueur étendu

Le secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers emploie près de 20 000 salariés en France.

Pour des raisons qui tiennent essentiellement à l'histoire, ce secteur n'était pas doté jusqu'à présent d'une convention collective de branche, alors qu'une majorité de sociétés oeuvrant dans ce domaine avaient par ailleurs, et de longue date, conclu des conventions et / ou des accords d'entreprise.

Or, compte tenu des profondes mutations intervenues depuis quelques années dans ce secteur professionnel, il est apparu que cette situation n'était plus adaptée aux besoins des sociétés, à l'évolution prévisible de la profession et aux souhaits des organisations syndicales de salariés.

Dans ce contexte, 9 entreprises ont créé, en juillet 2003, le Syndicat professionnel des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers. Deux autres sociétés ont adhéré, en janvier 2005, à ce syndicat professionnel, qui regroupe ainsi la quasi-totalité des entreprises du secteur professionnel et l'essentiel de ses effectifs.

Le Syndicat professionnel d'employeurs s'était fixé comme objectif majeur la conclusion d'une convention collective de branche couvrant le secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers, en vue de son extension par le ministre du travail. Cet objectif était partagé par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans ce secteur professionnel.

Dans un premier temps, une négociation a été engagée, portant sur le fonctionnement de la commission paritaire chargée d'élaborer cette convention de branche. A l'issue de plusieurs réunions, un protocole d'accord a été conclu le 11 mars 2004 avec les 8 organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur professionnel, qui avaient été conviées à la table des négociations ; ce protocole initial a fait l'objet par la suite de 5 avenants de prorogation.

Puis, dans un deuxième temps, s'est engagée la négociation relative à la convention de branche proprement dite. Au titre de l'article 1er de cette future convention collective, le Syndicat professionnel d'employeurs et 7 organisations syndicales ont conclu, dès le 29 avril 2004, un protocole d'accord concernant le champ d'application de la convention de branche ; ce protocole a fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail en date du 2 mars 2005.

Enfin, à l'issue de 48 réunions de commissions et groupes de travail paritaires qui se sont tenues entre le 11 mars 2004 et le 13 juin 2006, les parties signataires ont convenu de la création de la présente convention collective nationale de branche.

Ainsi, le Syndicat professionnel d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ont entendu instituer un ensemble de dispositions qui prennent en compte :

- les fortes traditions de politique contractuelle du secteur ;
- la diversité de la branche professionnelle constituée d'entreprises d'importance très variable et comportant de nombreux métiers ;
- les évolutions permanentes de l'environnement économique, humain et technique de la profession ;
- les attentes et aspirations des salariés.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention collective expriment leur volonté partagée de :

- renforcer le rôle d'une branche professionnelle déjà reconnue au plan économique, en créant un nouvel espace de négociation sociale ;
- conforter le cadre collectif au sein duquel les employeurs et les organisations syndicales de salariés, ainsi que les représentants du personnel, pourront développer leurs propres relations sociales ;
- définir un socle de garanties sociales communes à l'ensemble des salariés du secteur professionnel, plus particulièrement pour ceux employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et qui ne seraient pas couverts par des accords collectifs, sans, par ailleurs, remettre en cause les dispositions conventionnelles, règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche.

Eu égard aux différentes considérations exposées ci-dessus, les parties signataires de la présente convention collective conviennent de demander son extension par le ministre du travail ; dans ce cadre, il est précisé que les articles 10 (Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical) et 35 (Possibilité de transfert du compte épargne-temps) ne pourront entrer en application qu'après la parution de l'arrêté d'extension.

Thème 1er : Champ d'application et autres dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Elle détermine sur le territoire métropolitain et les départements français d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés définis ci-dessous.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.

a) Entreprises visées

La présente convention collective s'applique aux sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs, à l'exclusion des parkings.

b) Salariés concernés

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus.

Article 2

En vigueur étendu

En raison de l'évolution de l'environnement économique et social dans lequel la profession développe son activité, des modifications ou adaptations de la présente convention collective pourront s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit dans le cadre d'une dénonciation.

a) Révision

Chaque organisation signataire, ou adhérente, de la présente convention collective peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacune des autres parties signataires, ou adhérentes, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices

selon lesquelles la révision est souhaitée.

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette demande, les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective examinent les modalités d'ouverture d'une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

b) Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, avec un préavis de 3 mois et selon les conditions prévues par le code du travail .

Toute dénonciation ne pourra intervenir que dans la mesure où les voies et moyens de révision prévus par la présente convention collective n'auront pas permis d'aboutir à un accord.

La dénonciation doit être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans tous les cas, la notification doit préciser expressément les dispositions faisant l'objet de la dénonciation.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.

Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de s'informer mutuellement des difficultés dont elles pourraient avoir connaissance quant à l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.

A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire d'interprétation selon les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.

b) Composition de la commission

La commission se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Procédure

La commission nationale paritaire d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, et au Syndicat professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exposer précisément la question litigieuse.

La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.

Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire d'interprétation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.

La commission nationale paritaire d'interprétation doit se réunir dans un délai maximum de 1 mois à partir de la date de réception de la requête.

La commission entend les parties et se prononce le jour même.

Toutefois, en tant que de besoin, elle peut décider de mettre en délibéré la question soulevée.

Dans ce cas, une nouvelle réunion doit intervenir au plus tard dans le mois suivant la première réunion.

Dans les 15 jours qui suivent la réunion de la commission, au cours de laquelle celle-ci s'est définitivement prononcée, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;

- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

En cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, l'avis de la commission fait l'objet des dépôts légaux prévus par le code du travail.

Dans tous les cas, un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat professionnel d'employeurs.

Article 5

En vigueur étendu

Si des difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, devaient survenir au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, les parties signataires conviennent de se prêter leurs bons offices, afin de s'informer mutuellement et d'intervenir, en tant que de besoin, auprès de leurs mandants respectifs, en vue de favoriser la résolution du problème soulevé.

A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire de conciliation selon les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

La commission nationale paritaire de conciliation a pour rôle de formuler un avis sur les difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, et d'en rechercher le règlement.

Elle sera susceptible d'être saisie selon les modalités prévues ci-dessous, pour autant que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise, et que les différentes parties concernées à ce niveau soient d'accord pour soumettre ce litige à ladite commission de conciliation.

b) Composition de la commission

La commission se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Procédure

La commission nationale paritaire de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires ou adhérentes et au Syndicat professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exprimer précisément la question litigieuse.

La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.

Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire de conciliation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.

La commission nationale paritaire de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 21 jours à partir de la date de réception de la requête.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres, et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission entend les parties concernées par le litige et se prononce le jour même.

Dans les 15 jours qui suivent la réunion de la commission, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis de la commission en cas de conciliation relative à l'objet du litige, entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de non-conciliation.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat professionnel d'employeurs.

d) Autres dispositions

Durant la procédure de conciliation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à ne pas recourir à la grève ou à une mesure de lock-out, qui seraient liées à l'objet de ladite procédure.

Article 6

En vigueur étendu

a) Rôle de l'observatoire

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, cet observatoire est destiné à assurer le suivi des accords conclus dans la branche et à favoriser le développement du dialogue social.

En application du code du travail, cet observatoire est également chargé du suivi spécifique des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

b) Composition de l'observatoire

L'observatoire se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant permanent de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Missions et fonctionnement de l'observatoire

Cet observatoire a pour vocation d'être à la fois un lieu d'information et d'échanges. A ce titre, il est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec les organisations syndicales pour la mise en oeuvre d'une disposition législative, ainsi que des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

Ces accords sont transmis, à l'initiative du Syndicat professionnel d'employeurs, à chacun des membres permanents de l'observatoire, dans le mois qui suit la conclusion de l'accord.

L'observatoire se réunit au moins 1 fois par an pour dresser le bilan des accords conclus par les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Lors de cette réunion, l'observatoire reçoit également communication du bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation et des réponses qui auront été apportées à ces demandes.

Article 7

En vigueur étendu

a) Composition des commissions paritaires de négociation

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition des commissions paritaires de négociation est fixée à 3 représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1er.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.

b) Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail paritaires pourront être créés à l'initiative de la commission paritaire de négociation, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à 1 ou 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1er.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

c) Dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation

Dans le cadre de la présente convention collective, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut bénéficier d'une dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation, pour organiser des réunions de concertation interne concernant les thèmes faisant l'objet d'une négociation au niveau de la branche.

Cette dotation globale est déterminée au cas par cas, en fonction du thème de négociation, à charge pour chaque organisation syndicale de la répartir entre des salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, étant entendu que chacune des réunions prévue à l'alinéa ci-dessus est imputée sur cette dotation, à raison de 8 heures par réunion et par salarié participant.

A cette première dotation s'ajoute une seconde dotation d'un nombre d'heures équivalent à celui attribué au titre de chaque thème de négociation. Cette dotation est accordée à chaque organisation syndicale et destinée à couvrir le temps de déplacement engendré par la tenue des réunions susvisées.

Ces dotations sont utilisées librement par les organisations syndicales.

Le nom des bénéficiaires, ainsi que les dates auxquelles ces 2 dotations sont utilisées, sont notifiés aux employeurs concernés, ainsi qu'au Syndicat

professionnel d'employeurs, par chaque organisation syndicale 3 jours ouvrés avant chaque utilisation.

Pour chaque thème, un état de l'utilisation de ces 2 dotations est établi par le Syndicat professionnel d'employeurs et transmis aux organisations syndicales et aux employeurs.

d) Désignation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ainsi que les salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficiaires de la dotation supplémentaire d'heures.

Elles notifient au Syndicat professionnel d'employeurs, au moins 3 jours ouvrés à l'avance, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant la nature de ce ou de ces mandats (commission paritaire de négociation ou groupe de travail paritaire).

e) Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Autorisation d'absence :

Les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

Maintien de la rémunération :

Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, par les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, par fraction de demi-journée, ou du temps passé dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures.

Le temps nécessaire aux déplacements engendrés par les commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires est considéré pour les salariés concernés comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

f) Indemnisation des frais

Frais de déplacement :

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales ou des salariés désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe c du présent article sont indemnisés sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :

- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif SNCF 2e classe (supplément inclus) ;

- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne ou selon le tarif SNCF 1re classe (supplément inclus).

Les frais de déplacement entre le domicile et la gare ou l'aérogare, et entre la gare ou l'aérogare et le lieu de la réunion sont pris en charge sur justificatifs pour les transports en commun. Dans le cas où il n'existe pas de transport en commun adapté, les remboursements de frais de taxis et de parking sont pris en charge sur justificatifs et, lorsqu'un véhicule personnel est utilisé pour ces trajets, il est versé une indemnité kilométrique sur la base du barème figurant en annexe I.

Ce barème est actualisé, au 1er mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, du panel des prix des carburants-lubrifiants (pour 50 %), des automobiles neuves (pour 25 %) et des pièces détachées et accessoires (pour 25 %).

Frais de nourriture et d'hébergement :

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales ou désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe c du présent article sont remboursés sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un décoller : 2 repas ;

- dans le cas où la réunion imposerait un décoller : 3 repas et 1 nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Ces dépenses sont indemnisées dans la limite du barème figurant en annexe I à la présente convention collective.

Ce barème est actualisé, au 1er mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, de l'indice « hôtellerie, cafés, restauration ».

g) Autorisation d'absence, maintien de la rémunération et indemnisation des frais des membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires

Les personnes désignées par les organisations syndicales, signataires ou adhérentes de la présente convention collective, pour être membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires visés par la présente convention collective bénéficient :

- des dispositions prévues au paragraphe e du présent article, dès lors que ces personnes sont salariées des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective ;

- des modalités prévues au paragraphe f du présent article en matière de frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement.

Article 8

En vigueur étendu

a) Suspension du contrat de travail

Lorsqu'un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche à exercer au sein de cette organisation, pendant 1 an au moins, une fonction permanente, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pour la durée de cette fonction.

Cette suspension ne peut concerner qu'un salarié par organisation syndicale représentative.

Elle prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en aura informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

De même, lorsque le mandat de permanent syndical prend fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci au plus tard 3 mois avant la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

b) Retour dans l'entreprise

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de la suspension du contrat de travail, en tenant compte autant que possible de l'expérience acquise et des souhaits de l'intéressé en matière d'implantation géographique.

Les aspects de formation qui se poseraient à cette occasion seront pris en considération.

A cet effet, l'entreprise s'engage à prendre en charge, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui s'avérerait nécessaire. Cette action s'inscrit dans le cadre du plan de formation.

Article 9

a) Au niveau de la branche

En application du code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pourra saisir le Syndicat professionnel d'employeurs d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la profession.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Syndicat professionnel d'employeurs, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.

Le Syndicat professionnel d'employeurs dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part du Syndicat professionnel d'employeurs, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

b) Au niveau de l'entreprise

En application du code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau d'une entreprise pourra saisir la direction générale de cette entreprise d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de l'entreprise.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à la direction générale de cette entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.

La direction générale de cette entreprise dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part de la direction générale de cette entreprise, les parties concernées examineront les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

Les dispositions générales énoncées ci-dessus ne sauraient en aucun cas faire obstacle à l'application des dispositions spécifiques prévues par le code du travail en matière d'exercice du droit de grève dans les services publics, dispositions aux termes desquelles, pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Article 10

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lorsque le code du travail le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

b) Situation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

1. Conditions de majorité

Les accords conclus avec les institutions représentatives du personnel doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

2. Approbation par une commission paritaire nationale de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent obligatoirement être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche constituée à cet effet, afin d'acquiescer la qualité juridique d'accords d'entreprise.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1. Information des organisations syndicales

Afin de leur permettre de mandater un salarié, les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

2. Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, acquièrent la qualité juridique d'accords d'entreprise après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

3. Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le code du travail.

Thème II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à veiller au respect de la liberté d'opinion de tout salarié et affirment leur volonté de voir respecter les principes suivants :

- tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix ;

- l'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté

individuelle du travail ;

- les employeurs ne doivent en aucun cas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, le déroulement de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement ;

- les employeurs ne peuvent en aucun cas prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et les payer au lieu et place de celui-ci ;

- les employeurs ne doivent exercer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12

En vigueur étendu

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale devront être définies au sein de chaque entreprise dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans ce cadre, seront notamment définis par accord d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités relatives :

- à l'affichage des communications syndicales ;

- à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale ;

- à la mise à disposition éventuelle de ces documents par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC), une telle mise à disposition éventuelle ne pouvant être autorisée que si un accord d'entreprise est conclu ;

- à la collecte des cotisations syndicales ;

- au local et au matériel mis à disposition ;

- aux conditions d'accès aux locaux ;

- aux réunions des sections syndicales ;

- aux réunions à l'occasion d'invitation de personnalités extérieures ;

- au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le cas échéant, la dispersion géographique des différentes implantations de l'entreprise sera prise en compte.

Ce dernier point devra également être abordé, toujours en tant que de besoin, dans le cadre de la mise en place et du fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions visant à faciliter le déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent être définies au sein de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et des principes relatifs au libre exercice du droit syndical, tels que prévus à l'article 11 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, sont notamment déterminées par accord d'entreprise les modalités pratiques relatives aux points suivants :

- conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice des mandats représentatifs ;

- mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;

- conditions de mise en oeuvre du maintien et du développement des compétences professionnelles des intéressés dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie ;

- droits, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail ;

- prise en compte dans le déroulement de carrière de l'intéressé de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat ;

- optimisation des conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

Les accords d'entreprise peuvent également prévoir l'application de certaines des dispositions ainsi définies aux salariés titulaires de mandats électifs dont le cumul des heures de délégation représenterait une fraction significative de leur temps de travail effectif.

Article 14

En vigueur étendu

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des délégués, au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel.

b) Modalités d'élection des délégués du personnel

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relatif à la classification ;

- le second collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail, étant précisé qu'un seul collège électoral est constitué dans les établissements ne dépassant pas le seuil prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Article 15

En vigueur étendu

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, au nombre des membres des comités d'entreprise ou d'établissement, à l'électorat, à l'éligibilité, au bénéfice des stages de formation économique et aux conditions d'exercice du mandat des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

b) Modalités d'élection des membres des comités d'entreprise ou d'établissement

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relatif à la classification ;

- le deuxième collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.

Toutefois, si le nombre de cadres est au moins égal à celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera constitué un collège spécial ; sont considérés comme cadres les salariés positionnés dans les classes I à P de la classification de la présente convention collective.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

c) Subvention de fonctionnement

Les entreprises versent aux comités d'entreprise ou d'établissement une subvention de fonctionnement selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

d) Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent à reconnaître que les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent un élément important de la vie sociale au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les employeurs veillent à doter les comités d'entreprise de moyens matériels et financiers en rapport avec l'importance des effectifs et leur permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

A cet effet, la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est distincte de la subvention de fonctionnement qui est versée en application du c du présent article.

Article 16

En vigueur étendu

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des CHSCT, au nombre de membres et à la composition de la délégation, aux missions et au fonctionnement de ces comités, ainsi qu'aux modalités de formation des représentants du personnel aux CHSCT.

b) Dispositions particulières

Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les CHSCT s'attachent, dans le cadre de leur rôle de prévention, à porter une attention plus particulière aux travaux pénibles, dangereux, insalubres, énumérés à l'article 39 de la présente convention collective.

Article 17

En vigueur étendu

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité d'informer les représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.

b) Modalités de mise en oeuvre

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

- la fourniture d'un exemplaire actualisé des textes conventionnels applicables, au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au paragraphe c de l'article 10 de la présente convention collective ;

- la communication sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un exemplaire des textes conventionnels.

En tant que de besoin, un accord collectif pourra fixer des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

Thème III : Conclusion du contrat de travail

Article 18

En vigueur étendu

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la remise d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la nature du contrat de travail ;

- l'identité des parties ;

- le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme rattachement administratif ;

- l'emploi occupé et la classification du poste tenu correspondant à cet emploi, telle que prévue par la présente convention collective ;

- la date de début du contrat ;

- la durée de la période d'essai ;

- la durée du travail ;

- le montant et la composition des éléments contractuels de la rémunération, en identifiant les éléments de rémunération qui seront pris en compte pour la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie à l'article 37 de la présente convention collective ;

- la convention de branche et les accords d'entreprise applicables ;

- le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.

L'employeur fournit, le cas échéant, concomitamment au contrat de travail le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certains emplois peuvent nécessiter la production de documents tels que, par exemple, le diplôme, un extrait du casier judiciaire, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra aviser dans les meilleurs délais, son employeur de tous les éléments nouveaux liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 20

En vigueur étendu

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité d'informer les salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.

b) Modalités de mise en oeuvre

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

- la remise au salarié, au moment de l'embauche, d'une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et l'établissement ;
- la mise à disposition, sur le lieu de travail le plus approprié, d'un exemplaire à jour des textes conventionnels ;
- la communication sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un exemplaire des textes conventionnels.

En tant que de besoin, un accord collectif pourra fixer des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

Thème IV : Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

a) Temps de travail effectif

En application des dispositions législatives en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

b) Durée annuelle du travail

En application de la législation en vigueur, la durée annuelle de référence ne peut dépasser 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, ou 217 jours pour les cadres en forfait jours auxquels s'ajoute 1 jour au même titre.

c) Temps de repos quotidien

En application de la législation en vigueur, le repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée de ce repos, dans la limite de 9 heures, et à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente soit prévue :

- par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;
- en cas de surcroît d'activité, et en l'absence d'accord d'entreprise, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis des délégués du personnel.

Par ailleurs, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et sous la propre responsabilité de l'employeur - à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail - il peut être dérogé au temps de repos quotidien pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

A ce titre, le salarié concerné doit bénéficier d'une période au moins équivalente de repos ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, d'une contrepartie équivalente.

d) Temps de repos hebdomadaire

En application de la législation en vigueur, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, durée à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Toutefois, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents, après en avoir avisé immédiatement l'inspecteur du travail.

A ce titre, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié concerné doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que toute dérogation à la durée du repos hebdomadaire s'effectue dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.

e) Durée quotidienne

En application de la législation en vigueur, la durée quotidienne de travail effectif effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne remplit pas l'une des conditions définies au b de l'article 24 de la présente convention collective relatif au travail de nuit, ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 12 heures :

- par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité sur autorisation de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis des délégués du personnel ;
- en cas d'urgence, sous la propre responsabilité de l'employeur, à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.

f) Durée hebdomadaire

En application de la législation et de la réglementation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne remplit pas l'une des conditions définies au b de l'article 24 de la présente convention collective relatif au travail de nuit, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 44 heures.

Il peut être dérogé à ces durées dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

g) Conventions individuelles de forfait pour le personnel cadre (1)

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la durée du travail des cadres, autres que les cadres dirigeants ou que ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait, établies sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou en forfait jours.

Les modalités relatives à ces différentes conventions de forfait sont déterminées en entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3121-42 à L. 3121-45 du code du travail (anciennement L. 212-15-3 et L. 212-15-4).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 22

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail en équipes successives afin d'assurer la permanence du service, tout en affirmant leur volonté partagée de prendre en compte la pénibilité que génère, pour les salariés concernés, ce type d'organisation.

Les dispositions en matière d'organisation du temps de travail, ainsi que les modalités de compensations liées au travail de façon permanente en équipes successives, sont définies au sein de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 23

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le recours aux heures supplémentaires est encadré par les dispositions

suivantes :

a) Contingent d'heures supplémentaires

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires qui peut être effectué est limité à 180 heures par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'un accord d'entreprise de modulation ; toutefois, cette réduction n'étant pas applicable lorsque l'accord d'entreprise prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'il y aura lieu, dans ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1er alinéa.

b) Contreparties

1. Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail ;
- 50 % pour les heures suivantes.

2. Repos compensateur équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, par voie d'accord d'entreprise, en tout ou partie, sur demande du salarié et acceptée par l'employeur, par un repos compensateur équivalent.

3. Contrepartie conventionnelle en repos

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie conventionnelle en repos dont la durée est égale à 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures, pour les heures effectuées à l'intérieur des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus du présent article.

4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies.

Article 24

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail de nuit afin d'assurer la continuité du service tout en affirmant leur volonté partagée de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés.

A ce titre, le recours au travail de nuit est encadré par les dispositions suivantes :

a) Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

b) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application de la présente convention collective, tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage définie au a ci-dessus ;
- ou qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif sur la plage définie au a ci-dessus.

c) Contreparties

1. Repos compensateur

Les travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, bénéficient d'un repos compensateur dont les modalités sont définies en entreprise.

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en tout état de cause, ce repos compensateur ne sera pas inférieur à 2 % du total des heures travaillées durant la plage horaire définie au a du présent article.

2. Majorations

Le travail effectué durant la plage horaire définie au a du présent article, donne lieu à des majorations ou primes distinctes du salaire de base, pour autant que celles-ci ne soient pas prévues ou intégrées dans la rémunération des salariés concernés.

Ces majorations ou primes sont définies au niveau de chaque entreprise ou établissement.

d) Durées quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif du travailleur de nuit

1. Durées quotidiennes (1)

En application de la législation en vigueur, la durée quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 12 heures :

- par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;
- en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel ;
- en cas de travaux urgents, sous la propre responsabilité de l'employeur, à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.

2. Durées hebdomadaires

En application de la législation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit tels que définis au b du présent article, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 40 heures.

Il pourra être dérogé à cette durée moyenne hebdomadaire maximale de travail dans la limite de 44 heures par accord d'entreprise.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail (anciennement R. 213-4).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 25

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail du dimanche pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service public, notamment pour des raisons inhérentes à la sécurité.

Les dispositions en matière de repos par roulement, ainsi que les modalités de compensations liées au travail du dimanche, sont définies, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise, ou à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

Article 26

En vigueur étendu

a) Dispositions générales

1. Jours fériés chômés

En application des dispositions législatives en vigueur, sont considérés comme jours fériés le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les jours fériés énumérés ci-dessus, lorsqu'ils sont chômés, sont rémunérés indépendamment de toute condition liée à l'ancienneté, à la présence la veille ou le lendemain du jour férié, ou à l'accomplissement d'un nombre minimal d'heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié.

Toutefois, en vertu des dispositions législatives en vigueur et par exception, le lundi de Pentecôte n'est pas rémunéré dans les limites définies par celles-ci, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant un jour travaillé et non rémunéré différent ou un fractionnement en heures, réparties sur plusieurs jours, de ce jour travaillé et non rémunéré.

2. Jours fériés travaillés

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail des jours fériés pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service.

Par ailleurs, elles conviennent qu'un principe d'équité doit être respecté pour l'ensemble des salariés.

A cette fin, les modalités de compensation liées au travail des jours fériés, sont définies dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

b) Dispositions particulières à la journée du 1er Mai

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, le 1er Mai est jour férié et chômé.

Compte tenu de la nature des activités du secteur professionnel, qui imposent une continuité du service, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ces salaires.

Article 27

En vigueur étendu

a) Dispositions législatives

Conformément aux dispositions législatives en vigueur :

- une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'effectuer les interventions requises par l'employeur ;

- la durée de ces interventions éventuelles est alors considérée comme du temps de travail effectif ;

- exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales prévues aux c et d de l'article 21 de la présente convention collective en matière de temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

b) Dispositions conventionnelles

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la négociation d'entreprise doit être privilégiée pour la détermination des modes d'organisation, des conditions de programmation individuelle des périodes d'astreinte ainsi que des compensations financières ou sous forme de repos, auxquelles doivent donner lieu ces astreintes.

Il est entendu qu'à défaut de conclusion d'un accord collectif, ces différentes modalités seront fixées par l'employeur après information et consultation des institutions représentatives du personnel, et information de l'inspection du travail.

Article 28

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :

- la volonté de veiller au respect de la protection de la maternité contre les discriminations, notamment en matière d'embauche, de résiliation de la période d'essai ou de mutation d'emploi ;

- le souci de tenir compte de l'état de grossesse des femmes en ce qui concerne les conditions de travail.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par la mise en oeuvre, dans les entreprises, des dispositions suivantes :

Autorisation d'absences pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Aménagements des postes : (1)

Une salariée en état de grossesse médicalement constatée peut être affectée, à son initiative ou à celle de l'employeur, à un autre emploi si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Par ailleurs, si la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché occupe un poste de nuit, elle devra, si elle le demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période légale du congé postnatal ou, sur prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Congé maternité : (2)

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des dispositions plus favorables concernant notamment les aménagements de postes, les temps de pause, le maintien, pendant le congé de maternité, de tout ou partie du salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale et des prestations des régimes de prévoyance complémentaires, pourront être déterminées par voie d'accord d'entreprise.

c) Dispositions particulières pour les femmes allaitant leur enfant

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail, répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre

pendant l'après-midi.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-7 du code du travail (anciennement L. 122-25-1) et L. 1225-9 du code du travail (anciennement L. 122-25-1-1).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-17 du code du travail (anciennement L. 122-26).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 29

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :

- la nécessité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail ;
- la volonté de mobiliser de manière équivalente tous les potentiels disponibles, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par les actions suivantes des entreprises :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle ;
- les mesures nécessaires pour développer la mixité 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 la qualification des candidats et exclure toute discrimination à l'égard du sexe ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les femmes et les hommes, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Article 30

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective affirment leur volonté de voir appliquer effectivement le principe de l'égalité de traitement entre les salariés sans distinction de race, d'origine ou de nation.

Elles s'engagent à respecter l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur âge, de leurs moeurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leur conviction religieuse, de leur apparence physique, ou de leur patronyme.

Ainsi, aucune mesure, tant individuelle que collective, de nature discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'accès à un stage, d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, ne peut être prise à l'égard d'un salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail.

De même, aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements énumérés ci-dessus ou pour les avoir relatés.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par les actions suivantes des entreprises :

- 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, ou leur nation, 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 la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
- 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, leur race ou leur nation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (anciennement L. 122-45).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 31

En vigueur étendu

a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne ressortissant des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la législation en vigueur relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie par le code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire leur 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.

c) Modalités de mise en oeuvre

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

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la mise en oeuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la 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 ;
- la facilitation de la reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en oeuvre 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 ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

d) Rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales de salariés

Les parties signataires de la présente convention collective veillent au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Article 32

En vigueur étendu

Le travail des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger s'effectue dans le respect des législations et des réglementations en vigueur ainsi que des dispositions de la présente convention collective.

En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les salariés concernés par le présent article bénéficient, par voie d'accord d'entreprise ou dans le cadre du contrat de travail, des garanties suivantes :

a) Avant le départ

L'employeur doit préciser, par écrit, à tout salarié appelé à exercer son activité à l'étranger :

- l'emploi occupé et la durée prévisible de celui-ci ;
- l'éventuelle période d'adaptation à cet emploi ;
- le lieu ou le territoire d'exercice ;
- les montants et modalités de paiement de la rémunération ;
- les conditions de travail ;
- les modalités relatives aux congés payés ;
- les conditions de transport à l'aller et au retour ;
- les conditions de logement ;
- les modalités de couverture sociale (retraite et prévoyance) ;
- les cas et conditions de rapatriement ;
- les modalités de retour dans la société ou le groupe.

Ces dispositions ne peuvent en aucun cas déroger aux règles de droit en vigueur dans le pays ou territoire concerné et considérées comme étant d'ordre public.

b) Pendant l'exercice de l'activité à l'étranger

Pendant la durée du séjour, l'entreprise s'engage à assurer, en liaison avec les autorités compétentes, aide et protection au salarié et à la famille l'accompagnant, en cas de difficultés graves, notamment consécutives à un accident de santé.

c) Situation du salarié au retour

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- lorsqu'un salarié, mis par sa société à la disposition d'une filiale étrangère est réintégré au sein de sa société d'origine, celle-ci doit s'assurer de son rapatriement et lui procurer, en son sein ou dans le groupe dont elle fait partie, un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère, en veillant à prendre en compte, autant que possible, l'expérience acquise par le salarié dans le cadre de son activité à l'étranger ;
- néanmoins, si la société mère entend congédier ce salarié, les dispositions législatives et conventionnelles en la matière seront applicables ;
- en tout état de cause, le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte dans la détermination de l'ancienneté du salarié concerné.

Thème V : Congés. - suspension du contrat de travail

Article 33

En vigueur étendu

a) *Durée des congés payés* (1)

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés présents pendant toute la période de référence, telle que définie au paragraphe b ci-dessous, bénéficient d'un congé annuel de 30 jours ouvrables, ou 25 jours ouvrés sur la base d'une semaine de travail de 5 jours.

b) Période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés

La période durant laquelle le travail effectué donne droit à un congé est la période dite de référence. Aux termes de la loi, elle s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, un accord d'entreprise peut fixer une période de référence différente de celle prévue à l'alinéa ci-dessus, et ce dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

c) Période de prise des congés payés

La période légale de prise des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir la prise de tout ou partie des congés payés acquis, en dehors de la période légale, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

d) Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail (anciennement L. 223-2) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc. 27 mars 1996 - pourvoi 92-43655) selon laquelle le décompte en jours « ouvrés » est admis sous réserve que ce mode de calcul ne soit pas moins favorable aux salariés que le calcul en jours ouvrables. (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 34

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 2 jours pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 et L. 226-1) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 décembre 1998 : Bull. civ. n° 569). (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 35

En vigueur étendu

En cas de changement d'entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, la valeur des droits acquis par un salarié peut être transférée, à sa demande, au nouvel employeur, pour autant que celui-ci ait mis en place un compte épargne-temps.

Dans ce cas, l'entreprise de départ procède à la conversion en numéraire de la valeur des droits acquis par le salarié à la date de son départ ; l'entreprise d'accueil transforme ce montant brut en jours de congés selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable dans celle-ci.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Si le salarié ne souhaite pas le transfert de son compte épargne-temps, il lui sera alors versé par l'entreprise de départ une indemnité correspondant à la valorisation des droits acquis à la date à laquelle le compte est soldé.

Thème VI : Classification et salaires

Article 36

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de mettre en oeuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif qui permet d'appréhender toutes les composantes actuelles et futures des emplois de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Dans cet esprit, ce système de classification des emplois a pour finalités :

- de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toutes les entreprises du secteur professionnel ;
- de prendre en compte tous les emplois existants au sein d'une entreprise de la branche ;
- de positionner les uns par rapport aux autres les postes correspondant à ces emplois ;
- de permettre la prise en compte de l'évolution des emplois dans la durée, ce qui implique une maintenance permanente, par les entreprises, du dispositif conventionnel ;
- d'adopter une grille de classification unique, applicable à l'ensemble des filières professionnelles ;
- de constituer ainsi une référence permettant de déterminer les rémunérations minimales attachées à chaque classe.

Sur ces bases, le système de classification repose sur une grille unique et continue de positionnement des postes correspondant aux différents emplois existants ou susceptibles d'être créés.

Cette grille comprend 16 classes qui se répartissent de la façon suivante :

- classes A à C pour le personnel d'« exécution » ;
- classes D à H pour le personnel « maîtrise » ;
- classes I à P pour le personnel « cadre ».

Il est précisé que les emplois des principaux cadres dirigeants n'entrent pas dans ce dispositif de classification des emplois, leur positionnement étant défini au sein de chaque entreprise.

b) Méthode de classification des emplois

Pour positionner les postes correspondant aux différents emplois existants ou susceptibles d'être créés, la classification repose sur un dispositif à critères classants, critères qui sont au nombre de 3 et qui se décomposent, selon les cas, en 2 ou 3 sous-critères.

Ces différents critères sont les suivants :

La compétence

La compétence est la somme globale de toutes les capacités ou connaissances, savoirs et savoir-faire, quel que soit leur mode d'acquisition, nécessaires pour satisfaire les obligations et attentes du poste confié.

Elle comporte 3 sous-critères :

Connaissance :

Il s'agit de la profondeur et l'étendue des connaissances requises pour tenir le poste considéré : usages, méthodes, techniques spécialisées et/ou disciplines professionnelles.

Compétence en management :

C'est la compétence requise pour organiser, coordonner, piloter et arbitrer en situation opérationnelle ou fonctionnelle ou de conseil. Ce critère prend en compte les aspects de taille, de complexité de l'organisation et de portée dans le temps de l'action et/ou de la réflexion.

Relations humaines :

C'est la capacité à comprendre, convaincre et motiver les autres dans les relations de personne à personne.

L'initiative créatrice

L'initiative créatrice est la résultante, d'une part de la diversité et de l'ampleur du contexte du poste confié, d'autre part du degré d'initiative et de réflexion originale requis pour analyser, évaluer, créer, raisonner, aboutir à des conclusions et les exprimer. Elle représente la difficulté à mettre en oeuvre les connaissances et le savoir-faire.

Elle se décompose en 2 sous-critères :

Cadre de réflexion :

C'est la diversité et l'étendue des informations, ainsi que la variété et l'ampleur des problèmes que le titulaire du poste doit prendre en compte.

Exigence des problèmes :

C'est la complexité du processus mental à mettre en oeuvre pour traiter l'information, développer des conclusions et aboutir à la solution des problèmes posés.

La finalité

C'est la contribution attendue du titulaire du poste à l'efficacité et aux résultats de l'organisation.

Elle se décompose en 3 sous-critères :

Latitude d'action :

C'est la liberté dont il faut faire preuve dans la conduite de l'action pour prendre des décisions d'ordre technique, professionnel ou managérial.

Ampleur du champ d'action :

L'ampleur est une évaluation quantitative ou qualitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action du titulaire du poste.

Impact sur le champ d'action :

L'impact caractérise l'intensité et la portée de l'action du titulaire du poste.

Ces 2 derniers sous-critères s'apprécient conjointement.

Les définitions des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères énoncés ci-dessus figurent en annexe II à la présente convention collective.

c) Commission nationale paritaire de suivi

Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives à la négociation périodique prévue en matière de classification, les parties signataires de la présente convention collective conviennent de constituer une commission paritaire de branche qui a pour objet de veiller à la maintenance globale du système de classification, et ceci conformément aux principes définis aux paragraphes a et b ci-dessus.

Cette commission est composée de 2 membres désignés par chacune des organisations syndicales signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Elle se réunit 1 fois par an.

d) Modalités relatives à la maintenance du système de classification dans les entreprises

La maintenance du système de classification dans les entreprises repose notamment sur les modalités suivantes :

- les entreprises veillent à l'actualisation du contenu des descriptions des postes existants ; à cette fin, elles organisent un échange entre la hiérarchie et les salariés occupant les postes concernés ou, lorsque l'effectif est important, un groupe de travail représentatif des salariés concernés, puis leur transmet les descriptions de postes finales qui auront été ainsi établies ;

- les employeurs communiquent aux salariés et aux comités d'entreprise, selon une périodicité et des modalités définies en entreprise, un inventaire actualisé des postes et de leur positionnement dans les différentes classes prévues par la présente convention collective, étant précisé que cet inventaire doit comprendre les nouveaux postes.

Il est entendu que, tant lors de l'actualisation des postes existants que de l'établissement des descriptions des nouveaux postes, les entreprises s'assurent de la prise en compte de la diversité des activités exercées pour les postes ayant des contenus relevant de plusieurs filières professionnelles.

Par ailleurs, tout salarié, dont le poste aurait évolué de manière significative, pourra, le cas échéant, à l'occasion d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, demander à ce que soit examiné le nouveau positionnement éventuel de son poste. Si, dans l'année qui suit la demande, il n'a pas été procédé à une nouvelle pesée de son poste, le salarié pourra solliciter un entretien avec le supérieur hiérarchique N + 1.

Article 37

En vigueur étendu

Les montants des rémunérations annuelles garanties sont définis, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en fonction de la classification des emplois, à l'exclusion des personnes dont les modalités contractuelles et notamment salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou aidés.

La rémunération annuelle garantie pour une année civile donnée représente la somme brute en dessous de laquelle les salariés occupant des postes relevant de la même classe au sens de l'article 36, ne peuvent être rémunérés pour une année civile complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :

- de prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement - tous les éléments du salaire effectif à caractère législatif, réglementaire, conventionnel ou contractuel, y compris les avantages en nature pour leurs montants déclarés conformément à la réglementation, sous réserve des exceptions énoncées ci-dessous ;

- d'assimiler 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.

Toutefois, en tant qu'exceptions, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération annuelle garantie est atteinte :

- 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 ;

- 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 ;

- 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 ;

- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

- l'indemnité légale ou conventionnelle de départ ou de mise à la retraite ;

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

Les rémunérations annuelles garanties valent pour les durées annuelles de travail prévues par la présente convention collective.

Elles sont calculées, sur la base d'une année civile complète, au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées.

Il appartient aux entreprises de vérifier en fin de chaque année civile, que le montant total de la rémunération versée aux salariés est au moins égal à celui de la rémunération annuelle garantie telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération annuelle garantie, une régularisation sera effectuée au plus tard sur la paie du premier mois de l'année civile suivante. Dans ce dernier cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6222-23 du code du travail (anciennement articles L. 117-2 et L. 117 bis-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 12 juillet 1999, société INTERFIT) et des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail (anciennement L. 981-5). (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 38

En vigueur étendu

Les montants des rémunérations annuelles garanties font l'objet d'une négociation périodique au niveau de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a pour objet de fixer les montants des rémunérations annuelles garanties prenant effet selon les dates fixées par les parties signataires de l'accord collectif susceptible d'être conclu à l'issue de cette négociation.

Elle est précédée de l'envoi par les employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles.

Les accords qui seront conclus en application du présent article seront annexés à la présente convention collective.

Article 39

En vigueur étendu

Des majorations ou primes distinctes du salaire de base ou compensations sous forme de repos peuvent être attribuées dans le cadre d'un accord d'entreprise, ou en vertu des dispositions du contrat de travail, pour tenir compte de conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certaines entreprises ou établissements, pour autant que ces majorations, primes ou compensations ne soient pas prévues ou intégrées dans la rémunération ou bien prises en compte dans le temps de travail des salariés concernés.

Ces majorations ou primes, ou compensations sous forme de repos, sont définies dans chaque entreprise, en fonction des conditions particulières d'exécution propres à chaque poste. A cet égard, il convient de distinguer, d'une part, les travaux pénibles qui comportent de manière permanente un caractère de pénibilité et, d'autre part, les autres situations de travail qui ne correspondent qu'à une partie de l'activité des salariés concernés.

Dans ce cadre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que, compte tenu des spécificités du secteur professionnel, peuvent être considérés :

a) Comme travaux pénibles :

- le travail en équipes successives.

b) Comme situations de travail pénibles :

- les variations importantes des horaires de travail perturbant de manière très significative les rythmes biologiques, entre autres le travail en 2 x 8 commençant ou se terminant durant la plage horaire de nuit telle que définie au a de l'article 24 de la présente convention collective ;
- l'exécution de certains travaux de viabilité, notamment en cas de forte exposition au bruit ;
- le soulèvement fréquent de charges lourdes ;
- certaines interventions effectuées à l'occasion d'un accident corporel grave, notamment lorsqu'elles sont préalables à celles des premiers secours.

c) Comme situations de travail dangereuses :

- le déplacement à pied et les travaux divers sous circulation ;
- les interventions sur événements ;
- les interventions en véhicule nécessitant des manoeuvres spécifiques ;
- la traversée de voies de circulation : sections courantes, bretelles d'échangeurs, voies de péages lorsque le cheminement n'est pas matérialisé ;
- certaines interventions en hauteur ;
- certaines activités de maintenance de matériel électrique ;
- les travaux de débroussaillage et de fauchage susceptibles d'entraîner des projections ;
- certains travaux mécaniques : gonflage de pneus poids lourds, utilisation de nettoyeurs haute pression, manipulation d'essence et d'huile, utilisation de matériel électro-portatif, de palan.

d) Comme situations de travail insalubres :

- certains travaux concernant la propreté des aires ;
- l'entretien des bassins de lagunage ;
- l'entretien des stations de relevage des eaux usées ;
- certaines activités de traitement phytosanitaire ;
- l'exposition fréquente et rapprochée aux gaz d'échappement ;
- certains travaux en atelier, notamment ceux nécessitant la manipulation de produits dangereux ;
- certaines interventions nécessitant le ramassage d'animaux morts.

Article 40

En vigueur étendu

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective.

Dans ce cadre, tous les salariés occupant un poste positionné dans la même classe telle que prévue par l'article 36 de la présente convention collective et dont la contribution individuelle est identique doivent bénéficier d'une rémunération équivalente.

Article 41

En vigueur étendu

a) Participation

Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement pourra être conclu en application des dispositions législatives et

réglementaires en vigueur.

c) Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale pourront être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation de ce ou ces plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Thème VII : Rupture du contrat de travail

Article 42

En vigueur étendu

a) Principe

Toute rupture du contrat de travail s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

b) Modalités pratiques

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, l'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat de travail :

- un certificat de travail dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la date d'entrée ;

- la date de sortie ;

- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

- les attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du code du travail (anciennement R. 122-2).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 45

En vigueur étendu

a) Dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles

1. Indemnité de départ à la retraite

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, et qui ne peut être inférieure à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2. Indemnité de mise à la retraite

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

b) Indemnités conventionnelles de départ et de mise à la retraite

Pour les salariés remplissant les conditions définies ci-dessous, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou mis à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui compte au moins 10 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de départ en retraite de 2 mois de salaire de base, majorée de 25 % de mois de salaire de base par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, le total de l'indemnité ainsi calculé ne pouvant excéder 6 mois de salaire de base.

Thème VIII : Formation professionnelle. - apprentissage

Article 46

En vigueur étendu

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

b) Modalités de mise en oeuvre

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

- la mise en place d'outils de communication, tant internes qu'externes, destinés à promouvoir l'apprentissage ;

- la prise en compte des demandes d'accès à l'apprentissage des personnes handicapées telles que définies par la législation et la réglementation en vigueur ;

- l'examen préférentiel des candidatures des apprentis ayant travaillé dans l'entreprise pour les emplois à pourvoir au sein de celle-ci, étant entendu que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

c) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs des centres de formation des apprentis (CFA).

Pour favoriser l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en entreprise :

- bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;
- disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;
- pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA.

d) Reconnaissance et valorisation du maître d'apprentissage

Les modalités de reconnaissance et de valorisation du maître d'apprentissage sont définies en entreprise.

Article 47

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective affirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

A cet égard, elles considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Par ailleurs, elles réaffirment que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

Article 48

En vigueur étendu

a) *L'entretien professionnel* (1)

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, doit notamment permettre au salarié :

- d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et compte tenu des besoins de l'entreprise et des perspectives d'évolution des métiers ;
- de l'informer sur les dispositifs existants relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle ;
- d'identifier le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus.

Pour favoriser la mise en oeuvre de cet entretien, les entreprises s'attachent à :

- déterminer les modalités de préparation, de tenue, de formalisation des conclusions de ces entretiens professionnels, ainsi que des suites à réserver en cas d'accord ou de désaccord ;
- préparer et, en tant que de besoin, former les responsables hiérarchiques susceptibles de conduire ces entretiens.

b) *Le bilan de compétences* (2)

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

- le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation ;
- tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant le temps de travail pour une durée qui ne peut excéder, par bilan, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non ;
- il pourra être mis en oeuvre, en tant que de besoin, à l'initiative de l'entreprise, avec le consentement du salarié ; dans ce cas, la prise en charge financière sera assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail ;
- la prise en charge financière du bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé à la demande du salarié, est assurée au choix du salarié, soit par le dispositif du congé individuel de formation, soit par celui du droit individuel à la formation ;
- les conclusions du bilan de compétences appartiennent exclusivement au salarié qui est libre de le transmettre ou non à son employeur.

Les entreprises veillent à diffuser les informations nécessaires à la mise en oeuvre optimale de ce dispositif.

c) *Le passeport formation*

Conformément aux dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

- chaque salarié, afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles ;
- dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Les entreprises veillent à communiquer, à chaque salarié qui le demande, les attestations de stages de formation, internes et externes, dont il aurait besoin, notamment pour établir ledit passeport de formation.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du code du travail (anciennement R. 122-2).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-58 du code du travail (anciennement L. 122-28-7).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 49

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

- tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail ;
- après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité à une validation des acquis de l'expérience ;
- cette action de validation des acquis de l'expérience contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à informer les salariés sur les démarches à suivre.

Article 50

En vigueur étendu

a) Commission paritaire nationale de l'emploi

1. Rôle de la commission

La commission paritaire nationale de l'emploi a notamment pour missions :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- d'établir le bilan de l'application relative aux périodes de professionnalisation et de formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette mise en oeuvre ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

2. Composition et fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend deux représentants titulaires, et un représentant suppléant en cas d'absence d'un des titulaires, de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

La commission se réunit au moins 1 fois par an.

Le secrétariat de la commission est assuré par le Syndicat professionnel d'employeurs.

b) Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

1. Principes

Cet observatoire est une structure de veille active sur l'évolution des métiers, sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications dans le secteur professionnel.

Il a vocation, par essence, d'être un lieu à la fois d'information et d'échanges.

2. Missions de l'observatoire des métiers et des qualifications

Les missions de cet observatoire sont notamment les suivantes :

- le recensement des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- l'identification des filières professionnelles de la branche ainsi que des métiers constitutifs de ces filières ;
- la conduite, à la demande de la CPNE, d'études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et des qualifications de la branche.

3. Composition et fonctionnement du comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le comité de pilotage est composé des mêmes membres que la commission paritaire nationale de l'emploi telle que définie au paragraphe a 2 ci-dessus.

Pour permettre d'assurer une coordination optimale entre les deux instances concernées, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications tient, dans la mesure du possible, ses réunions concomitamment à celles de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Article 51

En vigueur étendu

a) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Sur cette base, le cumul des droits ouverts s'élève à 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein, étant précisé que ce nombre d'heures s'applique également aux salariés à temps partiel, et ce indépendamment du nombre d'années cumulées.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout salarié ayant travaillé dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et ce dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, pendant au moins 4 mois consécutifs, ou non, durant les 12 derniers mois, peut bénéficier pendant une des périodes au cours de laquelle il est employé par cette entreprise d'un droit individuel à la formation, calculé pro rata temporis.

b) Actions de formations éligibles et non éligibles

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les différentes actions suivantes, liées ou non à l'activité de l'entreprise, telles qu'elles sont définies par les dispositions législatives en vigueur :

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

En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les actions de formation d'adaptation au poste de travail, telles que prévues par le code du travail, n'entrent pas dans le cadre des actions éligibles au titre du droit individuel à la formation.

c) Modalités de mise en oeuvre

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

En principe, les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire.

Toutefois, lorsque les actions de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'elles pourront se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

d) Information des salariés

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit individuel à la formation par le biais d'un document établi par son entreprise et joint à son bulletin de paie.

Article 52

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ces contrats ont pour objectif de permettre aux personnes concernées d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

b) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

c) Modalités de mise en oeuvre

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des modalités suivantes :

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

d) Nature et durées des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

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

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

e) Engagements réciproques

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

f) Rémunération

Les modalités de la rémunération prévue par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur sont définies en entreprise.

Article 53

En vigueur étendu

a) Principe

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

b) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la période de professionnalisation est ouverte, sur la demande des intéressés et après accord de l'employeur :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les entreprises veilleront à identifier les catégories de salariés impactées par une évolution profonde de leur métier ou contraints à une reconversion professionnelle, ainsi qu'à prendre en compte la situation des salariés reprenant leur activité après une longue absence pour maladie, ou générée par un accident du travail, ou encore à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour l'exercice d'une fonction syndicale permanente telle que prévue à l'article 8 de la présente convention collective.

c) Objectifs

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- ou, de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

d) Modalités de mise en oeuvre

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des modalités suivantes :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; (1)
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

e) Rémunération de la période de professionnalisation

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié en application du DIF ;
- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

f) Rôle de la CPNE

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour confier à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'examiner et de proposer en tant que de besoin les mesures nécessaires dans le cadre des orientations définies par le présent article.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail (anciennement L. 980-1).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 54

En vigueur étendu

L'encadrement a une mission essentielle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles ;
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en oeuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en oeuvre de ces missions font l'objet d'un examen périodique, et en tout état de cause tous les 2 ans, au cours de l'entretien professionnel.

Article 55

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent le rôle du tutorat dans le souci d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et, en particulier, de la professionnalisation.

Conformément aux dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

b) Rôle du tuteur

Le tuteur a pour rôle :

- d'accompagner le salarié en vue de l'élaboration et de la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation.

c) Modalités d'exercice du tutorat

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur doit, selon des modalités définies en entreprise :

- bénéficier d'une préparation à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats de professionnalisation ou des salariés engagés dans des périodes de professionnalisation, tout en continuant à exercer son activité professionnelle.

d) Reconnaissance et valorisation du tutorat

Les modalités de reconnaissance et de valorisation du tutorat sont définies en entreprise.

Thème IX : Prévoyance

Article 56

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'un régime de prévoyance collectif obligatoire comportant des garanties relatives à l'incapacité, à l'invalidité et au décès ;
- les modalités de mise en oeuvre de ce ou de ces régimes sont définies au sein de chaque entreprise, étant entendu que la part supportée par le salarié ne sera pas supérieure à la moitié du montant global des cotisations pour ces garanties.

Article 57

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et titulaires d'un contrat à durée indéterminée bénéficient d'un dispositif collectif obligatoire comportant des garanties relatives aux frais de soins de santé, étant entendu que les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif sont définies au sein de chaque entreprise.

Article 58

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent des dispositions suivantes :

a) Ouverture des droits

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée et ouvrant droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie, les salariés bénéficient, dans les conditions définies ci-après, d'une garantie de ressources.

b) Dispositions générales

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficient, à compter de l'expiration du délai de carence prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale, d'indemnités venant en complément des indemnités journalières versées en application des dispositions législatives et réglementaires précitées.

Ces indemnités complémentaires sont versées par l'employeur et/ou un régime de prévoyance.

L'indemnisation correspondant au cumul des indemnités mentionnées aux 2 alinéas précédents est égale à :

- 100 % du salaire net de base pendant 30 jours ;
- 90 % du salaire net de base pendant les 60 jours suivants ;

- 85 % du salaire net de base du 91^e jour au 180^e jour.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à cette indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

c) Dispositions particulières aux accidents du travail et maladies professionnelles

En cas d'incapacité de travail temporaire générée par un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus en tant que tels par la sécurité sociale, les dispositions exposées ci-dessous se substituent à celles énoncées au b ci-dessus :

- les salariés bénéficient d'une indemnisation égale :

- à 100 % du salaire net de base pendant 90 jours ;

- à 85 % du salaire net de base du 91^e au 180^e jour.

- cette indemnisation commence à courir à compter du premier jour d'absence consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle et ce, sans condition d'ancienneté.

d) Périodes successives d'incapacité de travail

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois antérieurs, de telle sorte que, si des périodes successives d'incapacité de travail ont été indemnisées au cours des 12 derniers mois, la durée totale d'indemnisation ne dépassera pas celle applicable en vertu des paragraphes b ou c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, le salarié ne pourra être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

e) Subrogation

Dans le souci de simplifier les démarches administratives et d'accélérer le paiement des indemnités dues au salarié, l'employeur verse à celui-ci l'intégralité de l'indemnisation à laquelle il a droit en vertu des dispositions législatives, conventionnelles de branche ou d'entreprise, étant entendu que la caisse primaire d'assurance maladie débitrice des indemnités journalières s'acquittera de son dû vis-à-vis de l'employeur, subrogé dans les droits du salarié, et ce dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale.

Thème X : Travail à temps partiel

Article 59

En vigueur étendu

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :

- pour assurer la partie régulière et permanente d'une activité sur un site, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein reste la règle ;

- le recours au contrat de travail à temps partiel se fera, d'une part, sur demande du salarié acceptée par l'employeur et, d'autre part, dans le cas où une activité sur un site ne nécessiterait pas au moins un temps plein ;

- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les accords applicables ou susceptibles d'être conclus ;

- le bénéfice, pour chaque salarié à temps partiel, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui deviendrait vacant ou qui serait créé.

Pour la bonne application de ce dernier principe, les employeurs veillent à porter à la connaissance des salariés, dans les meilleurs délais, la liste des emplois à temps plein vacants ou créés.

b) Négociation collective d'entreprise

Des négociations relatives au temps partiel seront engagées dans les entreprises de la branche, visant notamment à décliner les principes énoncés au paragraphe a ci-dessus.

Concernant le dispositif particulier du temps partiel modulé, les parties signataires de la présente convention collective considèrent que la négociation collective d'entreprise est la voie privilégiée de mise en place de ce dispositif dans les sociétés qui souhaiteraient recourir à ce type d'organisation et ce, dans le respect de la loi, plus particulièrement au regard des thèmes devant être traités.

Thème XI : Application de la convention

Article 60

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 61

En vigueur étendu

La présente convention collective prend effet à compter du 1^{er} juillet 2006.

Article 62

En vigueur étendu

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

Article 63

En vigueur étendu

La présente convention collective sera déposée, à la diligence du Syndicat professionnel d'employeurs, auprès des services centraux du ministre chargé 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.

Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires

En vigueur non étendu

Indemnités kilométriques

(En euros.)

Moins de 4 CV	0,266
4 et 5 CV	0,307

6 et 7 CV	0,384
8 CV et au-delà	0,443

Indemnités de repas et d'hôtel

Plafonds de remboursement

(En euros.)

GROUPE	PARIS		PROVINCE	
	Hôtel et petit déjeuner	Repas	Hôtel et petit déjeuner	Repas
Groupe 1 (cadres)	110,70	31,00	79,90	31,00
Groupe 2 (non-cadres)	83,90	28,80	61,20	21,90
Repas au wagon-restaurant sur justificatif dans la limite de 28,10 €.				
Repas au grill express sur justificatif dans la limite de 18,60 €.				

Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois

En vigueur non étendu

Sous-critères de la compétence

1. Connaissance

- A. - Élémentaire : connaissance de modes opératoires n'exigeant qu'un apprentissage de très courte durée (quelques heures à quelques jours).
- B. - Professionnelle élémentaire : connaissance pratique de routines et séquences de travail standardisées et/ou utilisation d'équipements ou de machines simples.
- C. - Professionnelle : connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou méthodes pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement spécialisé.
- D. - Professionnelle supérieure : maîtrise de l'application pratique des usages, techniques et théories relatifs au domaine professionnel.
- E. - Technique ou spécialisée de base : connaissance suffisante d'un domaine technique ou spécialisé impliquant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes, de concepts ou de théories et de principes scientifiques.
- F. - Technique ou spécialisée confirmée : connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé combinant une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, de concepts ou de théories et de principes scientifiques avec des expériences variées dans le domaine technique ou spécialisé.
- G. - Expertise ou administration supérieure : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires.

2. Compétence en management

- N. - Tâches : exécution de tâches simples et répétitives ne comprenant aucune activité de supervision et ne demandant la prise en compte des activités connexes que dans une mesure très limitée.
- I. - Gestion autonome : réalisation ou encadrement d'une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques, en interaction directe avec les clients, fournisseurs et/ou partenaires internes et externes.
- II. - Interdépendance : intégration opérationnelle ou conceptuelle ou coordination d'activités interdépendantes, relativement homogènes par leur nature et leurs objectifs, en interaction avec les fonctions associées.
- III. - Cohésion : intégration opérationnelle ou conceptuelle ou coordination d'activités hétérogènes par leur nature et leurs objectifs, dont il faut assurer la cohésion. L'action et/ou la réflexion concernent le long terme pour un important domaine de direction.

IV. - Direction large

3. Relations humaines

- 1. Information : efficacité et convivialité dans les échanges d'informations avec les autres.
- 2. Démonstration : il est important d'avoir la capacité de comprendre et de se faire comprendre, de faire progresser, d'associer et de guider autrui.
- 3. Conviction : il est essentiel de posséder (en tout ou partie) une excellente capacité à comprendre, influencer, développer, motiver et convaincre autrui.

Sous-critères de l'initiative créatrice

1. Cadre de réflexion

- A. - Routine stricte : règles et consignes simples et détaillées et/ou cadrage rigide.
- B. - Routine normale : consignes normalisées et/ou cadrage étroit et permanent.
- C. - Semi-routine : méthodes et usages bien définis, partiellement diversifiés et/ou cadrage sur les points clés de l'activité.
- D. - Normalisé : méthodes et normes fortement diversifiées, définies dans leurs grandes lignes et cadrage global.
- E. - Clairement défini : politiques bien définies et objectifs spécifiques sous une autorité de direction.
- F. - Largement défini : politiques et objectifs largement définis sous une direction générale.
- G. - Défini très largement : politiques, principes et objectifs généraux sous une orientation d'ensemble.

2. Exigence des problèmes

- 1. Application : situations identiques dont la solution demande un choix direct de choses apprises.
- 2. Adaptation : situations semblables dont la solution demande un choix judicieux de choses apprises.
- 3. Analyse : situations différentes dont la solution demande une identification, une recherche et une construction par application des connaissances acquises.
- 4. Pensée originale : situations dont la compréhension et la solution requièrent analyse et/ou pensée constructive et font fondamentalement appel à l'appréciation et au jugement.
- 5. Pensée créatrice : situations inexplorées demandant la création et le développement de nouveaux concepts, constituant une avancée dans le monde scientifique ou des affaires.

Sous-critères de la finalité

1. Latitude d'action

- A. - Prescrite : l'action est guidée par :
- des consignes directes et détaillées ;
 - une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle immédiat.
- B. - Contrôlée : l'action est guidée par :
- des consignes et des routines de travail bien établies ;
 - une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle direct.
- C. - Normalisée : l'action est guidée, en tout ou partie, par :
- des pratiques et des procédures normalisées ;
 - des consignes générales de travail ;
 - une évaluation de l'avancement et des résultats.
- D. - Régulée généralement : l'action est guidée, en tout ou partie, par :
- des pratiques et des procédures couvertes par des usages ou une politique bien définie ;
 - un pilotage de la mise en oeuvre par étapes et l'analyse des résultats a posteriori.
- E. - Dirigée : l'action est guidée par :
- des méthodes et des plans d'action souples relevant d'usages et de politiques fonctionnelles ;
 - la réalisation d'une activité de gestion bien définie ;
 - une évaluation globale de l'activité fondée sur l'atteinte des objectifs.
- F. - Guidée : l'action est guidée par :
- des politiques et des buts fonctionnels ;
 - des objectifs généraux de direction.
- G. - Orientée : l'action n'est subordonnée qu'à une large orientation en matière de politique.

2. Ampleur du champ d'action (1)

L'ampleur est une évaluation quantitative ou qualitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action ; cette ampleur s'exprime en millions d'euros et est réactualisée périodiquement.

DÉNOMINATION DE L'AMPLEUR	VALEURS 2005
N. - Non significatif	Moins de 0,05 M€
1. - Très faible	Entre 0,05 et 0,49 M€
2. - Faible	Entre 0,5 et 4,9 M€
3. - Moyenne	Entre 5,0 et 49 M€
4. - Grande	Entre 50 et 499 M€
5. - Très grande	Supérieure à 500 M€

3. Impact sur le champ d'action (1)

- R. - Relatif : responsabilité de prestation de services et/ou de mise à disposition d'informations.
- C. - Contributif : services d'interprétation, de conseil ou d'assistance destinés à être directement utilisés par d'autres dans la conduite de leur action.
- S. - Solidaire : participation avec d'autres (hormis ses subordonnés ou supérieurs), dans le cadre de l'unité ou en dehors d'elle, à la conduite ou la réalisation de l'action.
- P. - Primordial : maître de l'impact sur les résultats finaux.

(1) Ces deux critères s'apprécient conjointement.

Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat professionnel des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale CFTC des transports ; Fédération de la construction BTP CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; Fédération autonome des transports (FAT) UNSA,
Organisations adhérentes	Union syndicale SUD Autoroutes le 29 août 2006 (BO CC 2006-41) .

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en oeuvre de la classification des emplois prévue par la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Principes

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord collectif considèrent qu'une concertation doit s'engager dans les entreprises dans le but de faciliter la mise en place du nouveau système de classification des emplois.

Conformément aux principes énoncés à l'article 36 de la convention collective, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord collectif leur volonté de mettre en oeuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif.

Elles conviennent que le nouveau système de classification remplacera les dispositifs ayant le même objet, étant précisé que les adaptations des anciennes grilles de classification feront l'objet de discussions dans les entreprises de la branche afin d'analyser s'il y a, ou non, nécessité d'engager des négociations en vue de modifier les accords d'entreprise existants.

Il est entendu qu'aucune modification des dispositifs de classification antérieurement en vigueur ne pourra intervenir dans les entreprises de la branche, entre la date de signature de la convention de branche et sa mise en place effective au sein d'une entreprise.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il n'y aura pas de perte de rémunération pour les salariés présents à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif.

Dispositions particulières

Article 2

En vigueur étendu

Le salarié présent à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif, appartenant à la catégorie maîtrise avant la mise en place du nouveau système et dont le classement du poste correspondant à son emploi se situerait, en application du nouveau dispositif de classification, en dessous de la classe D, continuera, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment.

De même, le salarié présent à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif, appartenant à la catégorie cadre avant la mise en place du nouveau système et dont le classement du poste correspondant à son emploi se situerait en dessous de la classe I, continuera, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment. En outre, l'intéressé conservera le bénéfice de son affiliation à l'AGIRC.

Délai et modalités de mise en place

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises mettront en place la classification définie à l'article 36 de la convention collective nationale de branche dans un délai maximum de 18 mois à compter de la date d'effet de cette convention collective.

Elles doivent à cet effet observer le processus défini ci-après, étant précisé, en outre, qu'afin de faciliter la transition et d'illustrer le nouveau système de classification des emplois, une liste d'emplois-repères et de leurs définitions respectives a été élaborée et a fait l'objet d'un positionnement dans la nouvelle grille de classification. La liste, les définitions correspondantes et les positionnements respectifs de ces emplois-repères figurent en annexe I du présent accord collectif.

Inventaire des emplois et description des postes

Article 4

En vigueur étendu

Chaque entreprise établit un inventaire complet de tous les emplois existants, quelle que soit la nature des activités exercées.

A partir de cet inventaire, une méthode homogène de recensement, d'identification et de description du ou des postes correspondant à chaque emploi inventorié est élaborée au sein de chaque entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle proprement dite prévue à l'article 5 ci-dessous.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :

- utiliser le support-type de description des postes figurant en annexe II du présent accord collectif ;
- organiser un échange entre la hiérarchie et les salariés concernés ou, lorsque l'effectif est important, un groupe de travail représentatif des salariés concernés, puis leur transmettre les descriptions de postes finales qui auront ainsi été établies ;
- s'assurer de la prise en compte de la diversité des activités exercées pour les postes ayant des contenus relevant de plusieurs filières professionnelles.

Un intitulé doit être donné à chaque poste ainsi décrit.

Analyse critérielle de chaque emploi

Article 5

En vigueur étendu

Chacun des postes décrits est ensuite analysé selon la méthode définie à l'article 36 de la convention collective nationale de branche.

Détermination du niveau de classification

Article 6

En vigueur étendu

Au vu des résultats de l'analyse des postes, l'employeur consulte, pour avis, la commission de suivi d'entreprise prévue à l'article 10 ci-après, sur le positionnement des postes dans les 16 classes prévues par la convention collective.

Le classement d'ensemble des emplois est ensuite arrêté par l'employeur, qui le communiquera à la commission de suivi d'entreprise.

Information et notification individuelle

Article 7

En vigueur étendu

Lors de la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se voit notifier, par écrit, le classement du poste correspondant à son emploi dans le système de classification, ainsi que la possibilité de recours dont il bénéficie.

Droit individuel de recours du salarié

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Délai de recours

Chaque salarié peut, dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la notification du classement du poste correspondant à son emploi, faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

8.2. Modalités du recours

a) Recours auprès de l'employeur

Ce recours s'exerce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, soit directement auprès de l'employeur, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La réclamation est étudiée au cours d'un entretien individuel associant le salarié, qui pourra être assisté par un salarié de l'entreprise ou un représentant du personnel de son choix, et un représentant de l'employeur.

L'employeur fait connaître à l'intéressé, par lettre motivée, dans un délai de 30 jours calendaires suivant cet entretien, s'il confirme ou modifie sa notification initiale.

b) Saisine de la commission de suivi d'entreprise

Toute réclamation, motivée et écrite, peut être librement transmise par le salarié à la commission de suivi d'entreprise ou, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux délégués du personnel, qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la commission de suivi d'entreprise afin de donner un avis à l'employeur sur le cas considéré.

La réclamation est étudiée par l'employeur, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission de suivi d'entreprise, fait connaître par lettre motivée à l'intéressé, dans les 30 jours calendaires suivant cet avis, s'il confirme ou modifie sa décision.

Informations collectives au niveau de l'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

a) Information des institutions représentatives du personnel L'employeur informe le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel de l'entreprise, lors de 2 réunions de l'une ou l'autre de ces instances :

Au cours de la première réunion :

- est présenté le calendrier prévisionnel de mise en oeuvre et les modalités d'application du nouveau système de classification au sein de l'entreprise ;
- est arrêtée la date de la première réunion de la commission de suivi d'entreprise.

Au cours de la seconde réunion, un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise est présenté.

b) Information collective des salariés

Une attention particulière doit être portée à l'information des salariés.

A ce titre, une notice d'information sur le nouveau système de classification est adressée, au plus tard dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, aux salariés en place à cette date.

Commission de suivi au niveau de l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

a) Rôle de la commission

Le rôle de la commission de suivi au niveau de l'entreprise est de :

- donner un avis sur le caractère exhaustif et la cohérence d'ensemble de l'inventaire de tous les emplois existant dans l'entreprise ;
- donner un avis sur le positionnement des postes dans les classes ;
- recevoir les informations sur le bilan global et de procéder à l'examen des recours.

b) Composition de la commission

Dans chaque entreprise est mise en place une commission de suivi composée de salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, par les membres du comité d'entreprise, ou encore à défaut, par les délégués du personnel de l'entreprise.

Le nombre de participants composant chaque délégation devant être compatible avec un bon fonctionnement des réunions et adapté à la taille de chaque entreprise, la composition de cette commission de suivi d'entreprise sera définie au niveau de chacune des entreprises concernées.

L'employeur prend à sa charge une formation d'une journée à la méthode de classification des emplois pour chaque membre de la commission.

Commission de bilan au niveau de la branche

Article 11

En vigueur étendu

Une commission paritaire composée de 2 membres désignés par chacune des organisations syndicales signataires, ou adhérentes, de la convention collective de branche et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs se réunit dans l'année qui suit l'achèvement du délai prévu à l'article 3 pour la mise en oeuvre du nouveau système de classification dans les entreprises, afin d'établir un bilan de cette mise en place.

Champ d'application

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord collectif s'applique aux sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs.

Extension

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif. Cette demande sera concomitante à celle relative à la convention collective de branche.

Date d'effet

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord collectif prend effet le même jour que la convention collective nationale de branche.

Durée

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 18 mois, à compter de sa date d'effet.

Adhésion

Article 16

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord collectif fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe

Emplois-repères

Annexe I

En vigueur étendu

INTITULÉ de l'emploi	DÉFINITION	CLASSE
---------------------------------	-------------------	---------------

Assistant district péage (fonctionnel)	Dans le cadre de la politique de l'entreprise, l'assistant district-péage, positionné dans un rôle fonctionnel : - contribue, en collaboration directe avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de péage, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; - contribue à garantir la qualité du service du client ; - contribue à assurer la régularité des opérations de recettes et la sécurité des fonds.	I
Assistant district viabilité (fonctionnel)	Dans le cadre de la politique de l'entreprise, l'assistant district-viabilité, positionné dans un rôle fonctionnel : - contribue, en collaboration directe avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de viabilité, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; - contribue à garantir la sécurité des clients et du personnel ; - contribue à assurer la pérennité du patrimoine.	I
Agent de contrôle péage	Dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise, l'agent de contrôle péage : - assure le contrôle et la validation des transactions ; - effectue les enregistrements et rapprochements des différents états et documents ; - analyse les écarts et anomalies, rédige rapports et bilans et signale le non-respect dans l'application des consignes et des procédures ; - participe à l'élaboration et à la mise à jour des procédures et consignes ; - peut assurer la formation pratique du personnel péage.	D
Comptable	Dans le respect du plan comptable et dans le cadre des instructions fournies par le responsable hiérarchique, le comptable : - enregistre les données à caractère comptable dans les comptes appropriés ; - assure le rapprochement et la justification des comptes (financiers, de tiers, de charges) ; - contribue à l'élaboration du bilan et de ses annexes ; - contribue à l'élaboration du compte de résultat.	D
Surveillant de travaux	Dans le respect des procédures de l'entreprise et des plannings des travaux fournis par sa hiérarchie, le surveillant de travaux : - participe à l'organisation, au contrôle et à l'optimisation de l'activité des moyens humains mis à disposition de sa hiérarchie dans le domaine de la viabilité (dépendances vertes, entretien des installations et du tracé...) - participe à l'organisation et au contrôle, dans le respect des règles, des opérations de signalisation ; - assure la surveillance des chantiers réalisés par les entreprises extérieures, et, à ce titre, participe au contrôle de ceux-ci ; - participe au maintien en bon état des installations et du tracé et alerte sa hiérarchie en cas d'anomalie.	D
Ouvrier autoroutier (ou routier)	Dans le cadre de consignes et de modes opératoires prédéfinis, l'ouvrier autoroutier assure : - la pose et la dépose de balisages de protection (travaux, accidents...) ; - les activités de surveillance hivernale et de salage (préventif ou curatif) ; - les travaux d'entretien courant (nettoyage, entretien des espaces verts, petits travaux simples de maintenance des bâtiments...) de l'autoroute et de ses dépendances.	B
Receveur « cabine »	Dans le respect de consignes et de modes opératoires strictement définis, le receveur « cabine » : - assure la perception du péage ; - procède à la reddition des comptes correspondant à la durée de son poste ; - répond aux demandes de renseignements émanant des clients ; - alerte sa hiérarchie s'il constate un incident ou un accident, ou si un client le lui signale	B
Standardiste-réceptionniste	Dans le respect des procédures et directives fournies par le responsable hiérarchique, le standardiste-réceptionniste : - accueille, identifie et oriente les visiteurs ; - reçoit et transmet les communications téléphoniques, ainsi que les fax arrivant sur un équipement commun à la société ou à l'établissement ; - prend les messages et les restitue selon les consignes ; - comptabilise les appels reçus ; - réceptionne en tant que de besoin du courrier et des colis internes et externes ; - tient à jour l'annuaire téléphonique informatique pour mise à disposition de l'entité considérée.	B
Ouvrier d'entretien	Dans le cadre de consignes et de modes opératoires strictement définis, l'ouvrier d'entretien réalise, seul ou en équipe, les travaux d'entretien courant (nettoyage, entretien des espaces verts, petits travaux simples de maintenance des bâtiments...) de l'autoroute et de ses dépendances.	A

Support-type de description de poste

Annexe II

En vigueur étendu

1. Résumé de poste

Il s'agit d'exprimer en une phrase le pourquoi du poste dans le cadre de l'entreprise, ou d'un sous-ensemble de celle-ci.

2. Dimensions

Le but est d'indiquer un nombre limité de données quantitatives qui caractérisent le mieux l'activité du poste ainsi que, le cas échéant, l'importance des ressources (humaines, financières, matérielles) qui sont confiées au titulaire du poste.

3. Place du poste dans l'organigramme

L'objectif est de répondre à ces questions :

- quel est le rattachement hiérarchique de ce poste ?
- quels sont les autres postes de même rattachement hiérarchique ?
- quelle est l'organisation subordonnée ?

Ce paragraphe peut être complété par un organigramme joint à la description de poste.

4. Activités du titulaire du poste

Il s'agit de décrire :

- d'une part, ce que fait le titulaire du poste ;
- d'autre part, ce qu'il fait faire.

5. Finalités principales (ou objectifs permanents)

L'objet de cette rubrique est de mettre en évidence la contribution du poste aux résultats, aux performances et au fonctionnement de l'entreprise (ou de l'un de ses sous-ensembles).

Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribués aux organisations de salariés

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat professionnel des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale CFTC des transports ; Fédération de la construction BTP CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; Fédération autonome des transports (FAT) UNSA.
Organisations adhérentes	Union syndicale SUD Autoroutes (le 29 août 2006.)

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la conclusion de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective ont souhaité disposer de moyens exceptionnels afin d'explicitier le contenu de ladite convention collective, dans sa version définitive, à l'attention des syndicats d'entreprise et/ou sections syndicales des sociétés entrant dans le champ d'application de cette convention collective.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

L'objet du présent accord est de déterminer la nature de ces moyens exceptionnels et leurs modalités d'utilisation.

Dotation exceptionnelle d'heures

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, chaque organisation syndicale signataire de la convention collective nationale de branche pourra bénéficier d'une dotation exceptionnelle d'heures pour organiser des réunions afin d'explicitier le contenu de la convention collective de branche.

Cette dotation globale sera au maximum de 56 heures, cumulées sur la durée de l'accord, à charge pour chaque organisation syndicale d'en faire bénéficier des salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, étant entendu que chacune de ces réunions sera imputée sur cette dotation, à raison de 8 heures par réunion et par salarié participant.

Cette dotation sera utilisée librement par les organisations syndicales.

Le nom des bénéficiaires, ainsi que les dates auxquelles ces réunions seront organisées, seront communiqués aux employeurs concernés, ainsi qu'au syndicat professionnel d'employeurs, par chaque organisation syndicale, 3 jours ouvrés avant chaque utilisation.

Par ailleurs, les temps de déplacement directement liés à l'utilisation qui sera faite de cette dotation exceptionnelle d'heures seront pris en compte selon les modalités prévues à l'article 3 ci-après dans une limite globale de 56 heures, et les frais afférents à ces déplacements seront pris en charge dans les conditions exposées à l'article 4 ci-après.

Un état de l'utilisation de la dotation exceptionnelle, ainsi que des temps de déplacement prévus au précédent alinéa, sera établi par le syndicat professionnel d'employeurs et transmis aux organisations syndicales et aux employeurs.

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Autorisation d'absence

Les salariés désignés par leurs organisations syndicales respectives, pour participer aux réunions prévues à l'article 2 susvisés, bénéficient à ce titre d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur du courrier afférent.

Le temps consacré à la participation à ces réunions n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise.

3.2. Maintien de la rémunération

Le temps consacré aux réunions prévues à l'article 2 ci-dessus par les salariés désignés par leurs organisations syndicales respectives est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, par fraction de demi-journée.

Le temps nécessaire aux déplacements que nécessiteraient ces réunions est considéré pour les salariés concernés comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Indemnisation des frais

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Frais de déplacement

En cas de déplacements directement liés à l'utilisation de la dotation exceptionnelle d'heures, les salariés concernés seront indemnisés sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :

- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif SNCF 2e classe (supplément inclus) ;

- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne ou selon le tarif SNCF 1re classe (supplément inclus).

Les frais de déplacement entre le domicile et la gare ou l'aérogare, et entre la gare ou l'aérogare et le lieu de la réunion, seront pris en charge sur justificatifs pour les transports en commun.

Dans le cas où il n'existe pas de transport en commun adapté, les remboursements de frais de taxis ou de parkings seront pris en charge sur justificatifs et, lorsqu'un véhicule personnel sera utilisé pour ces trajets, il sera versé une indemnité kilométrique sur la base du barème joint en annexe I.

4.2. Frais de nourriture et d'hébergement

En cas de déplacements directement liés à l'utilisation de la dotation exceptionnelle d'heures, les salariés concernés seront remboursés sur justificatifs selon

les modalités suivantes :

- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et 1 nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Ces dépenses seront indemnisées dans la limite du barème figurant en annexe II du présent accord.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'à la tenue de la commission paritaire prévue à l'article 3 du protocole d'intentions communes signé le 13 juin 2006.

Date d'effet

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2006.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sous réserve qu'ils soient signataires ou adhérents de la convention collective nationale de branche.

Dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet, à la diligence du syndicat professionnel d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe

Indemnités kilométriques

Annexe I

En vigueur non étendu

(En euros.)

Moins de 4 CV	0,266
4 et 5 CV	0,307
6 et 7 CV	0,384
8 CV et au-delà	0,443

Indemnités de repas et d'hôtel

Annexe II

En vigueur non étendu

Plafonds de remboursement

(En euros.)

GROUPE	PARIS		PROVINCE	
	Hôtel et petit déjeuner	Repas	Hôtel et petit déjeuner	Repas
Groupe 1 (cadres)	110,70	31,00	79,90	31,00
Groupe 2 (non-cadres)	83,90	28,80	61,20	21,90
Repas au wagon-restaurant sur justificatif dans la limite de 28,10 €. Repas au grill express sur justificatif dans la limite de 18,60 €.				

Avenant du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés

Signataires	
Organisations patronales	L'association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ci-après désignée ASFA).
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération générale des transports CFTC ; La fédération CFE-CGC BTP ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; La fédération autonome des transports FAT-UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

Le 27 juin 2006, le syndicat professionnel d'employeurs et 7 organisations syndicales de salariés ont signé la première convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; une huitième organisation syndicale de salariés a adhéré à cette convention collective le 29 août 2006.

Dans le protocole d'intentions communes qui avait été conclu le 13 juin 2006 préalablement à la signature de la convention collective nationale de branche, il

avait été notamment prévu que le syndicat professionnel d'employeurs se proposerait d'engager des démarches auprès des administrations compétentes afin de permettre à certains salariés âgés de pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) et qu'en fonction des réponses apportées par lesdites administrations concernant notamment les catégories de salariés éligibles, il conviendrait les organisations syndicales de salariés à une négociation sur ce thème.

Les parties signataires du protocole d'intentions communes avaient en effet estimé que, eu égard aux missions incombant aux entreprises de la branche qui se traduisent notamment par le fonctionnement en continu ou semi-continu de plusieurs de leurs activités principales, le dispositif dénommé « CATS » codifié à l'article R. 322-7-2 du code du travail pouvait répondre, pour partie, au souhait partagé de permettre à des salariés âgés ayant exercé des emplois pénibles au sens de l'article R. 322-7-2 du code du travail d'anticiper la fin de leur carrière, s'ils le souhaitaient.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagées des négociations relatives à la cessation anticipée d'activité (CATS), étant rappelé qu'à la suite de la fusion intervenue le 6 décembre 2006, entre le syndicat professionnel d'employeurs précité et l'association des sociétés françaises d'autoroutes, cette association, dont les statuts ont été modifiés en conséquence, a intégralement repris les droits et obligations du syndicat professionnel d'employeurs.

A l'issue de 4 commissions paritaires qui se sont tenues respectivement les 18 janvier, 8 février, 22 février et 16 mars 2007,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés.

Conditions générales d'application

Article 2

En vigueur non étendu

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 :

- qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant les modalités d'application du présent accord professionnel, ainsi que, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences (GPEC) de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, étant précisé que les dispositions relatives à la GPEC peuvent également faire l'objet d'un accord séparé ;

- et, dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'organisme gestionnaire désigné à l'article 8 du présent accord.

Conditions à remplir par les salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives énoncées aux paragraphes 3.1 à 3.5 ci-après.

3.1. Adhésion personnelle

Le salarié doit adhérer personnellement à ce dispositif.

3.2. Conditions d'âge

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans à la date d'adhésion.

3.3. Conditions d'ancienneté

Il doit avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant 1 an au moins avant son adhésion au dispositif, et justifier d'une ancienneté cumulée d'au moins 5 ans dans la branche composée des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche visée à l'article 2 du présent accord.

3.4. Conditions d'emploi

Le salarié doit :

- soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives (2 x 8, 3 x 8), soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans ;

- soit, s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord professionnel, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

3.5. Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif :

- le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle ;

- il ne doit bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, du I de l'article R. 322-7 du même code, ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi.

3.6. Salariés bénéficiant de la préretraite progressive

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en application de l'article L. 322-4 du code du travail, pourront opter, au moment de la signature par l'entreprise de l'accord de cessation anticipée d'activité, pour le dispositif défini par le présent accord, s'ils remplissent par ailleurs les conditions fixées ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de l'allocation de remplacement définie à l'article 7 du présent accord professionnel est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Période d'adhésion des bénéficiaires

Article 4

En vigueur non étendu

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de cessation anticipée d'activité.

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La procédure et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans les accords propres à chaque entreprise.

Statut des bénéficiaires

Article 6

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent dispositif de cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la ou les périodes de cessation d'activité.

Cette suspension est formalisée par la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un avenant au contrat de travail.

Allocation de remplacement

Article 7

En vigueur non étendu

7. 1. Modalités de calcul

Pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, les salariés bénéficiaires de la cessation d'activité perçoivent une allocation de remplacement correspondant à 65 % du salaire de référence déterminé conformément à l'article R. 322-7-2 VII 2, alinéa 2 du code du travail pour la part n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond. Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité.

7. 2. Composition

Cette allocation comprend à la fois la participation de l'Etat prévue par l'article R. 322-7-2 du code du travail et telle que précisé par l'arrêté du 28 janvier 2005, et la contribution de l'employeur.

7. 3. Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies à l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

7. 4. Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 8 du présent accord sur délégation de l'entreprise. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'UNEDIC remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin précisant le montant de l'allocation.

7. 5. Régime social

L'allocation versée aux salariés est un revenu de remplacement, qui n'a pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, cette allocation est exonérée de cotisations de sécurité sociale ; elle demeure soumise à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Organisme gestionnaire

Article 8

En vigueur non étendu

L'UNEDIC est désigné comme l'organisme gestionnaire chargé de gérer le dispositif pour l'ensemble des entreprises de la branche qui concluront un accord de cessation anticipée d'activité.

Conditions de reprise d'activité dans l'entreprise

Article 9

En vigueur non étendu

L'employeur pourra, à titre exceptionnel, aux fins d'assurer le bon fonctionnement du service, demander aux salariés de reprendre une activité dans l'entreprise, au cours des 6 premiers mois suivant leur entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité.

En cas de reprise d'activité, le versement de l'allocation prévue à l'article 7 du présent accord est interrompu et le contrat de travail reprend effet dans les conditions en vigueur avant la suspension dudit contrat, jusqu'à ce que le salarié soit à nouveau placé en cessation anticipée d'activité.

Sortie du dispositif

Article 10

En vigueur non étendu

L'allocation cesse d'être versée lorsque, à partir de leur 60e anniversaire, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif CATS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par leur employeur dans le cadre des dispositions prévues initialement par l'accord professionnel du 16 mars 2007 demanderont leur départ à la retraite dès lors qu'ils seront en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Les salariés souhaitant entrer dans ledit dispositif à compter du 1er avril 2009 devront, lors de la signature de l'avenant à leur contrat de travail relatif à la suspension de leur contrat de travail, également accepter explicitement et en totale connaissance de cause qu'ils demandent à partir à la retraite dès lors qu'ils auront rempli les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Durée de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 années à partir de la date de son entrée en vigueur. Il cesse de plein droit à l'échéance des 5 ans.

De même, l'accord cessera de plein droit si les dispositions prévues par l'article R. 322-7-2 du code du travail venaient à être abrogées ou modifiées.

Toutefois, les salariés ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité, avant l'échéance des 5 ans ou avant l'éventuelle abrogation ou modification des dispositions réglementaires précitées, continueront d'en bénéficier.

Date d'entrée en vigueur

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er mai 2007.

Adhésion

Article 13

En vigueur non étendu

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

Dépôt

Article 14

En vigueur non étendu

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

Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Organisations patronales	Association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ASFA).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération BTP CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération autonome des transports (FAT) UNSA.

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le protocole d'intentions communes qui avait été conclu le 13 juin 2006 préalablement à la signature de la convention collective nationale de branche, il avait été notamment prévu que le syndicat professionnel d'employeurs se proposerait d'engager des démarches auprès des administrations compétentes afin de permettre à certains salariés âgés de pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) et qu'en fonction des réponses apportées par lesdites administrations concernant notamment les catégories de salariés éligibles, il conviendrait les organisations syndicales de salariés à une négociation sur ce thème.

C'est dans ce cadre qu'avaient été engagées des négociations relatives à la cessation anticipée d'activité (CATS). A l'issue des 4 commissions paritaires qui s'étaient tenues entre le 18 janvier et le 16 mars 2007, un accord professionnel avait été conclu le 16 mars 2007 et décliné ensuite au niveau de 8 entreprises de la branche.

Or, 3 novations législatives majeures sont intervenues depuis mars 2007, qui remettent en cause l'économie générale de l'accord de branche relatif à la CATS et des 8 accords conclus. En effet :

- la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a instauré à la charge de l'employeur une contribution de 50 % sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite ;
- la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a doublé le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel ; or, conformément au code du travail et à la convention collective nationale de branche, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ;
- la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 limite désormais la possibilité d'une mise à la retraite avant 70 ans aux seuls bénéficiaires d'une préretraite CATS ayant pris effet au 1er janvier 2010.

Pour prendre en compte ces novations qui s'imposent aux signataires de l'accord initial et dans le souci partagé de pérenniser le dispositif CATS jusqu'au 30 avril 2012, les parties signataires du présent avenant ont convenu, à l'issue de la commission paritaire du 31 mars 2009, ce qui suit.

Dispositions modifiées par avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 2 de l'article 10 de l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés est ainsi modifié :

« Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif CATS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par leur employeur dans le cadre des dispositions prévues initialement par l'accord professionnel du 16 mars 2007 demanderont leur départ à la retraite dès lors qu'ils seront en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »

Au sein du même article 10 est inséré un paragraphe 3 :

« Les salariés souhaitant entrer dans ledit dispositif à compter du 1er avril 2009 devront, lors de la signature de l'avenant à leur contrat de travail relatif à la suspension de leur contrat de travail, également accepter explicitement et en totale connaissance de cause qu'ils demandent à partir de la retraite dès lors qu'ils auront rempli les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »

Dispositions inchangées

Article 2

En vigueur non étendu

Les autres articles de l'accord collectif national de branche relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés du 16 mars 2007 restent inchangés.

Conditions d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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 qui devront négocier dans les meilleurs délais un avenant d'adaptation à leur accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant les modalités d'application de l'accord professionnel du 16 mars 2007.

Durée du présent avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 30 avril 2012.

Il cessera donc de plein droit à l'échéance prévue par l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Date d'entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er avril 2009.

Adhésion

Article 6

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent avenant, pourront adhérer à l'accord professionnel relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés du 16 mars 2007 et à cet avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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.

Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif au toilettage technique

Signataires	
Organisations patronales	L'association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ASFA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération générale CFTC des transports ; La fédération CFE-CGC BTP ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La fédération autonome des transports (FAT) UNSA ; La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; Le syndicat SUD autoroutes,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs, un texte actualisé au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires, il est apparu souhaitable de procéder, par voie d'avenant de toilettage technique de la convention collective nationale de branche, à la mise à jour, à droit constant, du texte initial signé le 27 juin 2006.

En application du principe énoncé ci-dessus, le présent avenant porte sur 6 points :

- la mise en conformité, au regard de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, de l'article 10 de la convention collective nationale de branche relatif à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

- la suppression du dernier tiret du deuxième paragraphe de l'article 18 relatif aux mentions devant figurer dans le contrat de travail, qui ne se justifie plus dans la mesure où il fait référence à un projet de chapitre de la CCNB relatif au contrat de travail intermittent ; or, à l'issue de la négociation relative à la CCNB, ce chapitre a été in fine supprimé ;

- le remplacement, en application de la loi du 20 août 2008, des termes « repos compensateur de remplacement » par les termes « repos compensateur équivalent » et les termes « repos compensateurs légaux » par « contreparties obligatoires en repos » ;

- le remplacement, compte tenu de la nouvelle terminologie réglementaire, de l'acronyme « COTOREP » par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » ;

- la mise en conformité du paragraphe a de l'article 44 (Indemnités de licenciement) en application de la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail ;

- concernant le DIF, le remplacement de la mention « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle », par « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire » ; en effet l'arrêté d'extension prononcé le 2 mai 2008 par le ministre du travail a exclu cette mention originelle.

Par ailleurs, concernant les contreparties en repos évoquées au 3e tiret du paragraphe précédent, et bien que la loi du 20 août 2008 ait abrogé les dispositions relatives au repos compensateur obligatoire pour les heures effectuées au-delà de 41 heures, les parties signataires ont convenu de maintenir le repos compensateur prévu au 1er tiret du paragraphe 3 de l'article 23 de la convention collective nationale de branche du 27 juin 2006 pour les heures effectuées au-delà de la 41e heure, à l'intérieur du contingent annuel conventionnel.

Par voie de conséquence et à l'issue des commissions paritaires des 15 octobre et 26 novembre 2008,

il a été convenu ce qui suit :

Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 10. a, les termes « sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur l'ensemble des thèmes concernant la profession et qui entrent dans le champ de la négociation en entreprise » sont remplacés par les termes « sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultations et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus ».

A l'article 10. b, sont ajoutés, in fine, les termes « Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. »

A l'article 10. b 1, les termes « doivent être approuvés à la majorité des membres élus présents lors de la réunion organisée à cet effet et ayant droit de vote » sont remplacés par les termes « doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ».

A l'article 10. b 2, sont ajoutés les alinéas suivants :

« La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit. »

Aux articles 10. a, 10. c et 10. c 2 de la convention collective nationale de branche relatifs à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les termes « organisations syndicales représentatives au plan national » sont remplacés par les termes « organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ».

A l'article 10. c 1 relatif à l'information des organisations syndicales les termes « les organisations syndicales représentatives au plan national doivent être informées au plan professionnel et au plan départemental ou local, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations » sont remplacés par les termes « les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations ».

A l'article 10. c 2 est ajouté un dernier alinéa : « Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit. »

Embauche

Article 2

En vigueur étendu

Le 11e tiret du deuxième paragraphe de l'article 18 de la convention collective nationale de branche relatif au contrat de travail intermittent est supprimé.

Heures supplémentaires

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 23. b de la convention collective nationale de branche, les termes « repos compensateur de remplacement » sont remplacés par les termes « repos compensateur équivalent ».

Le paragraphe 3 de l'article 23 de la convention collective nationale de branche relatif aux heures supplémentaires est modifié dans son intitulé et son contenu afin de maintenir par voie conventionnelle le repos compensateur prévu pour les heures effectuées au-delà de la 41e heure, à l'intérieur du contingent annuel conventionnel.

Par ailleurs, il est créé un paragraphe 4 intitulé « Contrepartie obligatoire en repos » rédigé comme suit :

« 4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies. »

Dispositions relatives aux salariés handicapés

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 31 de la convention collective nationale de branche, le terme « COTOREP » est remplacé par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ».

Indemnités de licenciement

Article 5

En vigueur étendu

Le paragraphe a de l'article 44 de la convention collective nationale de branche est modifié comme suit :

- les termes « alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par « alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue » ;
- les termes « Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1 / 10 de mois de salaire plus 1 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. » sont remplacés par « Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1 / 5 de mois de salaire plus 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

L'alinéa 3 de l'article du paragraphe a de l'article 44 de la convention collective nationale de branche est supprimé.

Droit individuel à la formation

Article 6

En vigueur étendu

A l'alinéa 3 du paragraphe c de l'article 51 de la convention collective nationale de branche, les termes « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle » sont remplacés par « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire ».

Nouvelle rédaction des articles

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant conduit à une nouvelle rédaction de certains articles de la convention collective nationale de branche. Cette nouvelle rédaction figure en annexe au présent avenant.

Durée de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

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

Date d'entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du dépôt légal mentionné à l'article 12 ci-après.

Adhésion

Article 11

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère chargé 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.

Annexe

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction des articles concernés

Article 10

Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lorsque le code du travail le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

b) Situation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

1. Conditions de majorité

Les accords conclus avec les institutions représentatives du personnel doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

2. Approbation par une commission paritaire nationale de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent obligatoirement être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche constituée à cet effet, afin d'acquiescer la qualité juridique d'accords d'entreprise.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1. Information des organisations syndicales

Afin de leur permettre de mandater un salarié, les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

2. Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, acquièrent la qualité juridique d'accords d'entreprise après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

3. Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le code du travail.

Article 18

Embauche

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la remise d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la nature du contrat de travail ;
- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme rattachement administratif ;
- l'emploi occupé et la classification du poste tenu correspondant à cet emploi, telle que prévue par la présente convention collective ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le montant et la composition des éléments contractuels de la rémunération, en identifiant les éléments de rémunération qui seront pris en compte pour la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la convention de branche et les accords d'entreprise applicables ;
- le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.

L'employeur fournit, le cas échéant, concomitamment au contrat de travail le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certains emplois peuvent nécessiter la production de documents tels que, par exemple, le diplôme, un extrait du casier judiciaire, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra aviser dans les meilleurs délais, son employeur de tous les éléments nouveaux liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

Article 23

Heures supplémentaires

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le recours aux heures supplémentaires est encadré par les dispositions suivantes :

a) Contingent d'heures supplémentaires

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires qui peut être effectué est limité à 180 heures par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'un accord d'entreprise de modulation ; toutefois, cette réduction n'étant pas applicable lorsque l'accord d'entreprise prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'il y aura lieu, dans ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1er alinéa.

b) Contreparties

1. Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail ;
- 50 % pour les heures suivantes.

2. Repos compensateur équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, par voie d'accord d'entreprise, en tout ou partie, sur demande du salarié et acceptée par l'employeur, par un repos compensateur équivalent.

3. Contrepartie conventionnelle en repos

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie conventionnelle en repos dont la durée est égale à 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures, pour les heures effectuées à l'intérieur des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus du présent article.

4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies.

Article 31

Dispositions particulières aux salariés handicapés

a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne ressortissant des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la législation en vigueur relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie par le code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire leur 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.

c) Modalités de mise en oeuvre

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

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la mise en oeuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la 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 ;
- la facilitation de la reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en oeuvre 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 ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

d) Rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales de salariés

Les parties signataires de la présente convention collective veillent au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Article 44

Indemnités de licenciement

a) Dispositions législatives et réglementaires

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1 / 5 de mois de salaire plus 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Article 51

Le droit individuel à la formation

c) Modalités de mise en oeuvre

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

En principe, les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire.

Toutefois, lorsque les actions de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'elles pourront se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

d) Information des salariés

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit individuel à la formation par le biais d'un document établi par son entreprise et joint à son bulletin de paie.

Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CNSF ; SUD autoroutes.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la sécurité du personnel et la recherche du présent accord, ont voulu affirmer par cette convention leur ambition commune de tendre vers le zéro accident et leur volonté ferme de faire de la sécurité du personnel une priorité de tout premier ordre dans l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

Cette ambition du zéro accident ne saurait s'entendre comme une incitation à minimiser la part des accidents du travail déclarés ; il est expressément rappelé qu'il est du devoir du management d'accepter toute déclaration d'accident du travail qui pourrait être déposée par un salarié.

Considérant tant les dispositions législatives, réglementaires, que jurisprudentielles relatives à la sécurité du personnel, elles entendent faire de ce sujet un thème privilégié d'information, de concertation et de négociation, au cœur des préoccupations et du dialogue social de la branche.

Partant du principe que tous les moyens matériels et organisationnels ne sauraient suffire à garantir la sécurité du personnel en l'absence d'une participation active de chacun à travers une implication individuelle, les parties signataires seront attentives au développement des démarches participatives visant à favoriser l'implication des salariés et des institutions représentatives du personnel, le plus en amont possible, dans l'identification des situations à risque et des presqu'accidents ainsi que dans l'élaboration de normes de prévention au sein des entreprises de la branche.

La référence aux comportements individuels de chacun et au nécessaire appui de tous les intervenants de l'entreprise n'exonère en aucun cas l'employeur de sa responsabilité en matière de sécurité et de santé au travail.

A cet égard, il est convenu d'engager en 2013 une réflexion relative à la santé au travail qui excède le cadre de l'accidentologie.

Les parties signataires soulignent que :

- cet accord de branche constitue un socle sur lequel chaque entreprise doit mener sa politique de prévention de la sécurité du personnel, en prenant en compte ses contraintes d'exploitation, son contexte géographique, social et technique et en adoptant les moyens nécessaires à cette ambition commune ;
- la responsabilité légale et première en matière de sécurité et de santé au travail relève de la direction de l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions permettant de garantir la sécurité du personnel reste cependant liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives de tous les acteurs en la matière : direction, management, salariés, CHSCT et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et leurs salariés, etc. ;
- la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être garantie et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels et financiers nécessaires ;
- le salarié doit recevoir une information spécifique et régulièrement mise à jour sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée en matière de sécurité, afin de devenir un acteur à part entière d'une politique de prévention ;
- les clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers constituent des acteurs à part entière de la sécurité du personnel de la branche professionnelle. A ce titre, ils feront l'objet d'une communication ciblée et régulière visant à les sensibiliser aux problématiques de sécurité et de santé du personnel autoroutier, aux abords des péages et sur le tracé.

Dans cette perspective les parties signataires conviennent de ce qui suit :

En vigueur étendu

Champ d'application

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

Titre Ier Acteurs de la sécurité du personnel

En vigueur étendu

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mobilisation de chacun.

En effet, le travail mené depuis plusieurs années par les entreprises d'autoroutes en matière de prévention des risques a permis de mettre en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et supports de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette ambition est l'expression :

- à titre individuel, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique dans l'exercice de ses fonctions ;
- au niveau collectif, de la volonté conjointe de tous les acteurs de refuser les comportements et les situations à risque et de les prévenir ou de les corriger.

La mobilisation passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur positionnement et de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent titre Ier décrit, de manière générique, ce positionnement et ce rôle.

Pour ceci, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels.

La démarche d'analyse des incidents et presqu'accidents sera poursuivie et approfondie. L'incident peut être défini comme un évènement aux conséquences

peu importantes mais pouvant néanmoins révéler des dysfonctionnements potentiellement dangereux.

Les incidents de travail, qu'ils se produisent sous circulation ou non, seront assimilés à des presque accidents. Les parties signataires incitent les entreprises à les répertorier en vue de leur analyse et, éventuellement, à formaliser ces analyses sous forme de fiches.

Sous-thème 1

Acteurs internes

I. 1.1. Direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité du personnel et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit communiquer sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels doivent constituer des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :

- entretenir une concertation régulière avec les organisations syndicales, le (ou les) CHSCT concerné (s) et l'ensemble des instances représentatives du personnel, dans le plein respect de leurs prérogatives ;
- informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels ;
- informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur communiquer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur inscription dans les plans de prévention, cahiers des charges et plans généraux de coordination ;
- mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de situations de presque accidents, définis comme des séquences accidentelles n'ayant pas abouti à un accident en raison de circonstances particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs de la prévention à savoir :

- le management ;
- les salariés ;
- le responsable sécurité ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels ;
- les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

I. 1.2. Salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement déclarer tout dysfonctionnement ou situations de « presque accidents » identifiées comme des situations à risques. Ces dysfonctionnements ou situations de presque accidents feront l'objet de fiches de dysfonctionnements et d'améliorations qui seront remontées aux fins d'être étudiées en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. Les entreprises prévoient les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctrices éventuellement décidées pour remédier à ces situations de presque accidents.

I. 1.3. Management

En supplément de ses responsabilités individuelles, tel que décrites ci-dessous, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité du personnel et aux conditions de travail pour le secteur dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée d'informations et l'identification des besoins de formation font partie intégrante des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités dans l'appréciation des performances et, partant, dans le déroulement de carrière étant précisé que les appréciations sont portées tant sur les aspects qualitatifs du comportement que sur les résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que toute déclaration d'accident du travail déposée par un salarié doit être acceptée par le manager. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception.

En outre, face à des situations constatées par le médecin du travail d'inaptitude temporaire ou définitive au poste de travail, le manager est invité, en concertation avec la médecine du travail, à étudier toute les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné permettant son reclassement dans les meilleurs délais.

I. 1.4. Responsables sécurité

Les responsables sécurité, en complément de leur responsabilité individuelle de salarié, sont, en partenariat avec le CHSCT, des spécialistes de la sécurité au travail et ont notamment pour missions :

- de contribuer à l'amélioration de la sécurité du personnel ;
- d'assurer son animation ;
- d'évaluer les risques ;
- de guider l'entreprise dans la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel ;
- de veiller à l'optimisation des procédures et des équipements ;

Ils siègent au CHSCT en tant que membre consultatif.

I. 1.5. CHSCT

Les parties signataires conviennent que le CHSCT est un partenaire privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de l'entreprise. Il est l'instance la plus qualifiée pour coordonner le travail de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi, la formation des membres du CHSCT doit faire l'objet d'une attention particulière.

Le CHSCT est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :

- œuvre pour la protection de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs temporaires et les intervenants extérieurs) et pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ;
- veille à l'observation de la réglementation sanitaire, analyse les conditions de travail et les situations de travail potentiellement dangereuses et procède à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement et peut notamment proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- est habilité à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ;
- est habilité à mener une enquête suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ainsi que chaque fois qu'il est nécessaire d'analyser une situation pouvant présenter un risque tel que révélé par un presque accident ou un dysfonctionnement ;
- mène des visites régulières des lieux de travail (au moins une fois par trimestre) ;
- formule des recommandations en matière de formation et d'information du personnel ;
- doit être consulté avant toute décision et tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, le droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CHSCT qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

I. 1.6. Autres institutions représentatives du personnel

Outre l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à affecter les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

En l'absence de CE, la délégation unique du personnel et les délégués du personnel peuvent confier au CHSCT le soin de procéder à des études ou analyses relevant de son domaine de compétences.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Les délégués du personnel présentent à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives, notamment relatives à l'application des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité au travail. Ils sont habilités à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relevées.

Sous-thème 2

Partenaires externes

I. 2.1. Services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont elle assure la surveillance médicale.

Conformément à la législation, son indépendance doit être garantie dans l'ensemble de ses missions. Elle dispose de toute latitude pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'entreprise et d'établissement et de leurs représentants, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement ;
- la prévention des risques psychosociaux.

Comme le médecin du travail, le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail *éventuellement* (1) assistés du personnel approprié (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants administratifs ...).

L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, établir un service de santé au travail autonome ou adhérer à un service médical interentreprises. Il veille au respect de la fréquence légale des visites médicales obligatoires.

I. 2.2. CARSAT

La CARSAT est une partenaire externe institutionnelle de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et concernent notamment :

- les diagnostics des risques ;
- les programmes de prévention ;
- les visites personnalisées ;
- les formations à la sécurité ;
- la conception des lieux et équipements de travail ;
- l'analyse des risques physiques et chimiques ;
- les contrats de prévention ;
- les documentations techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
- les statistiques régionales.

La CARSAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et peut faire procéder à toutes enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CARSAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CHSCT ou les délégués du personnel et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.

I. 2.3. Inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, tiennent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des litiges entre salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service prévention des CARSAT et constatent les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSAT.

I. 2.4. Entreprises prestataires

Les parties signataires constatent que la mise en place de machines et de dispositifs techniques pour les activités de l'entreprise (installation, maintenance et dépannage) ainsi que le recours à la sous-traitance génèrent l'activité simultanée, sur un même site, d'une entreprise utilisatrice et d'entreprises extérieures qui crée des interférences d'activités des personnels de ces entreprises mais également des interférences d'installations, de matériels et de produits qui nécessitent une démarche particulière associant étroitement entreprise utilisatrice et entreprises extérieures, pour prévenir les risques inhérents à cette situation.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux situations de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :

- résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
- comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
- prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;
- être élaboré d'une manière collégiale, en associant notamment les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;
- constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations d'activité simultanée ;
- bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le choix du recours à une entreprise extérieure, les parties signataires incitent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. A cette fin, le critère sécurité sera un élément déterminant du choix de l'attributaire.

I. 2.5. Clients des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner toutes les réflexions concertées susceptibles de nourrir un lobbying constructif auprès des pouvoirs publics en vue de favoriser l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant par des mesures préventives, incitatives ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en interaction avec les clients des entreprises d'autoroutes.

Dans ce cadre, seront menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III. 2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessaire prise en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur externe de risques lors de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

(1) Le mot : « éventuellement » figurant au sixième alinéa du point I.2.1 est exclu de l'extension comme ne respectant pas les dispositions de l'article L. 4622-8 du code du travail.

(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

Titre II Volonté : la prévention intégrée

En vigueur étendu

En matière de sécurité, la prise en compte au plus tôt dans toutes les évolutions structurantes favorise la diminution des risques, qu'il s'agisse de projets d'infrastructures ou organisationnels. Les entreprises doivent veiller à l'implication des différents acteurs de la phase de conception à la phase de bilan.

Pour ce faire, les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, sur la base des principes généraux de prévention des risques définis par le document unique. Le document unique, tenu à jour au moins une fois par an, est tenu à la disposition de l'ensemble des acteurs de la sécurité rappelés dans le présent accord et fait l'objet d'une consultation du CHSCT.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique destiné à rendre compte des résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Le document unique constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques notamment dans les situations de travail identifiées comme pénibles ou dangereuses par l'article 39 de la convention collective nationale de branche.

Sous-thème 1

Principes de la prévention

Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée qui définit non seulement l'esprit des mesures de prévention mais également celui de l'organisation du travail au sens large.

Conformément aux dispositions du code du travail, les principes de prévention sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Sous-thème 2

Prévention dès la conception

Il appartient à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des acteurs de la sécurité et de veiller à la prise en compte de la sécurité des acteurs du chantier et de celle des futurs exploitants et mainteneurs.

Le dossier de consultation des entreprises s'enrichira de critères relatifs à la sécurité, en sus de critères techniques et de critères financiers.

Le CHSCT sera convié le plus en amont possible pour tenir compte de ses avis.

Sous-thème 3

Sécurité durant les travaux

L'entreprise veillera, en liaison avec les entreprises prestataires, à la sécurité du personnel de ces entreprises et à celle de son personnel, par la mise en œuvre de démarches et de dispositifs adaptés au contexte.

Sous-thème 4
Contrôle en aval

A l'issue de travaux d'infrastructure, l'entreprise organisera un bilan avec les différents acteurs en matière de sécurité. Elle veillera également à ce que l'ouvrage livré prenne en compte la sécurité des exploitants et des mainteneurs et respecte les critères relatifs à la sécurité définis lors de la soumission de l'offre.

En cas de manquements aux critères de sécurité, l'entreprise pourra aller jusqu'à refuser la livraison des travaux.

Titre III Formation et communication relatives à la sécurité du personnel

En vigueur étendu

Sous-thème 1

Formation

Les entreprises veillent à organiser au bénéfice de leurs salariés une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation a pour objet « d'instruire chaque salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres travailleurs de l'établissement ».

Cette formation générale à la sécurité doit bénéficier aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux et aux travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Convaincues que les formations concourent à l'implication individuelle et collective des salariés aux objectifs de sécurité, les entreprises d'autoroutes déploient chaque jour davantage des dispositifs de formation plus spécifiques parmi lesquels :

- les formations à l'identification des situations à risques ;
- les conduites à tenir en cas d'accident ou de sinistre ;
- les parcours d'intégration.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des analyses de situation dans les formations dispensées afin de permettre une plus grande perception des risques potentiels et une meilleure adaptation des salariés à l'environnement de leur poste de travail.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à dispenser des formations méthodologiques et à réaliser des rappels périodiques de formations, notamment par le biais du tutorat.

Sous-thème 2

Communication

III.2.1. Communication interne

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés, pendant leur temps de travail, sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'information doit être dispensée en tenant compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés. Elle sera dispensée aux moyens :

- de notes de services, notes d'information et consignes ;
- de moments consacrés à des échanges réguliers relatifs à la sécurité ;
- de retours d'information suite à des remontées d'incidents ou de presqu'accidents ;
- d'une signalisation appropriée ;
- des mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.

Les retours d'information seront communiqués aux CHSCT et aux responsables sécurité.

Tout salarié embauché doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur. Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés à la morphologie des salariés et faire l'objet d'un nettoyage après chaque utilisation. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au salarié de connaître exactement la nature des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

III.2.2. Communication externe

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des intervenants sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de points singuliers (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autoroutier par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des autoroutes et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment :

- lors de la vente des badges par les conseillers clientèles ;
- lors de manifestations, comme les journées sécurité ;
- lors la vente de badge à distance, sur internet ;
- lors de communications spécifiques sur les radios 107.7.

Enfin, des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle, selon des modalités restant à définir.

Ces actions de communication seront notamment menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'utilisateurs.

Les salariés pourront être sollicités pour participer personnellement à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, tant pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes.

Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

Titre IV Formalités, mise en oeuvre et dispositions de suivi

Titre IV Formalités, mise en oeuvre et dispositions de suivi

En vigueur étendu

IV.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

IV.2. Extension

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

IV.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou 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.

IV.4. 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.

IV.5. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

Dans le cadre de cette réunion, seront commentés :

- les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
- les indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
- les pratiques identifiées comme étant les meilleures.

A cette occasion, les parties signataires feront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus et conviendront de l'intérêt à faire évoluer le présent accord.

Annexe I

En vigueur étendu

(Annexe I non publiée)

Comme convenu, le document de synthèse établi par l'ANACT et présenté lors de la réunion paritaire du 6 décembre 2011 est annexé au présent accord en qualité d'illustration du travail préparatoire à cet accord réalisé par l'ANACT.

A ce titre, son contenu n'engage en aucun cas les parties signataires et ne saurait donc leur être opposé à quelque titre que ce soit.

Accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; FEETS FO.

Préambule

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Principes directeurs et modalités communes

Article 2

En vigueur étendu

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 (1), 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.

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.

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

Egalité entre les femmes et les hommes et mixité

Article 3

En vigueur étendu

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 sexuée.

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 rémunération 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.

Egalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Article 4

En vigueur étendu

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-appartenance 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.

Salariés handicapés

Article 5

En vigueur étendu

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.

Seniors

Article 6

En vigueur étendu

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 45e 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. (1)

- 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 trans-mission 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 (paragraphe 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.

(1) Tiret étendu sous réserve que les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation figurent parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Durée

Article 7

En vigueur étendu

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.

Suivi

Article 8

En vigueur étendu

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.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 10

En vigueur étendu

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.

Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

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 1er 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 13e mois + l'ICP + les avantages en nature (voiture, logement...) ainsi que les accessoires récurrents (notamment les primes présentant un caractère de récurrence).

Eléments des salaires réels pris en compte dans la comparaison	Eléments 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.	La rémunération des heures supplémentaires. La rémunération des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

<p>Précisions :</p> <p>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.</p>	<p>Les majorations conventionnelles, notamment pour travail de nuit, du week-end et des jours fériés.</p> <p>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 »).</p>
<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).

Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	ASFA
Organisations de salariés	FGTE CFDT CFE-CGC BTP FGT CFTC UNSA autoroutes

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, les dispositifs découlant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (ci-après « la loi du 5 mars 2014 »).

En effet, les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;

- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications,

et imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée.

Dans ce cadre, les parties signataires déclarent encourager le développement de toutes les mesures permettant d'identifier au plus près les besoins des entreprises et de leurs salariés en matière d'emploi, de qualification et de formation.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la CPNE et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

En vigueur étendu

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.

Titre Ier Orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Sous-thème 1 Objectifs généraux de la formation dans la branche

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passerelles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (actions de campagne, d'accompagnement de projet, formations spécifiques...);
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retour de congés parentaux, sabbatiques...);
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage...);
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés handicapés...).

Sous-thème 2 Actions prioritaires de formation

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;
- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une certification interne à l'entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés handicapés en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 4 Egalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

I.4.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l'accord de branche « Diversité et égalité des chances », la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Egalité entre les salariés

Les entreprises doivent effectuer un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen des périodes de professionnalisation ou du tutorat.

Sous-thème 5 Accompagnement à la formation de certains publics

En vigueur étendu

I.5.1. Formation du salarié inapte

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un aménagement de poste ou, si cela s'avère possible, un autre poste approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.5.2. Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel biennal.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de gestion prévisionnelle des compétences ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs,

en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous.

Titre II Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Sous-Thème 1 Dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu

II. 1.1. Plan de formation

Convaincues que la formation professionnelle est un outil déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, les entreprises de la branche professionnelle s'efforcent d'investir chaque année un montant d'au moins 2 % de la masse salariale annuelle au titre de l'effort réel de formation (hors abondement éventuel du CPF et hors contribution légale obligatoire versée à l'organisme paritaire collecteur).

La vérification annuelle de l'atteinte de cet objectif sera transmise aux parties signataires du présent accord.

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du code du travail (« Formation professionnelle tout au long de la vie »), la nature des actions telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

- d'adaptation des salariés aux postes de travail ;
- liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
- de développement des compétences.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les frais générés par la participation à ces actions de formation sont pris en charge conformément aux règles de remboursement des frais professionnels en vigueur.

Les actions de développement des compétences, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans les conditions fixées par le code du travail.

II. 1.2. Compte personnel de formation

Le dispositif du compte personnel de formation répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi ...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité à travers la mise en œuvre de formations qualifiantes.

a) Le CPF, les principes

Les principes du CPF sont les suivants :

- universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- individuel : le CPF peut être ouvert dès 16 ans et est actif jusqu'au départ en retraite (1) ;
- personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
- rechargeable : il se réalimente au fur et à mesure de sa consommation ;
- financé : les entreprises versent des cotisations permettant de financer les actions réalisées par les titulaires du CPF qui le mobilisent.

b) Principes de gestion du CPF

Le compte personnel de formation n'est pas géré par les entreprises dont la seule obligation légale est de verser la contribution financière au titre du CPF.

Les salariés qui souhaitent initier une action au titre du CPF doivent contacter le conseiller en évolution professionnelle via :

- L'OPCA (cas général) ;
- Le FONGECIF (salariés non cadres) ;
- L'APEC (salariés cadres).

c) Abondement du CPF par les entreprises

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

II. 1.3. Congé individuel de formation

Le CIF est mis en œuvre en application des dispositions du code du travail qui le concernent. Il doit permettre au salarié de suivre une formation afin :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure ;
- de changer de profession ou de secteur d'activité ;
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié qui souhaite effectuer une demande de CIF doit s'adresser au FONGECIF.

II. 1.4. Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche indifférente de contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

La branche professionnelle s'engage, chaque année, à employer en contrat de professionnalisation et/ ou d'apprentissage l'équivalent de 1 % de ses effectifs en CDI au 31 décembre.

II. 1.5. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux dispositions légales, conventionnelles et réglementaires. Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation sont celles prévues aux articles L. 6314-1 et D. 6113-2 du code du travail ainsi qu'à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à la demande du salarié, en articulation avec le plan de formation de l'entreprise, si son projet s'inscrit dans les besoins de l'entreprise, ou en complément d'utilisation de son compte personnel de formation.

Les actions de formation se déroulent en principe durant le temps de travail et donnent lieu au maintien par les entreprises de la rémunération du salarié. Par exception, elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles négociées au sein de chaque entreprise.

II. 1.6. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de

formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que les missions des formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisées.

(1) 2e tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Sous-thème 2 Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

En vigueur étendu

II. 2.1. Entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Il vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion ...) et à identifier ses besoins de formation. Il peut être réalisé consécutivement à l'entretien annuel d'évaluation mais sera formalisé dans un document distinct.

II. 2.2. Validation des acquis de l'expérience

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. (2)

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller ...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

II. 2.3. Passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles ...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le salarié qui souhaiterait établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences devra se rapprocher de l'OPCA.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II. 2.4. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de formation, du congé de bilan de compétences ou du compte personnel d'activité.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition qui est faite sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'une cause de sanction.

Les conclusions d'un bilan de compétences sont la propriété du salarié *qui est toutefois tenu d'en communiquer un résumé à son employeur lorsque celui-ci en assume la charge financière.* (3)

II. 2.5. Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017-art. 1)

(3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 6313-10 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Titre III Structures institutionnelles

En vigueur étendu

III.1. Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir le bilan de l'application relative aux périodes de professionnalisation et formuler, le cas échéant, les recommandations visant à améliorer cette mise

en œuvre ;

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CNPE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

En vigueur étendu

IV.1. Durée de l'accord

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

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

IV.2. Extension

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

IV.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou 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.

IV.4. 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.

IV.5. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel spécifique par les organisations syndicales signataires, le jour de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Dans le cadre de cette réunion, sera commenté le suivi de l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment.

Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Signataires	
Organisations patronales	ASFA,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; Sud Autoroutes ; FEETS FO ; UNSA Autoroutes,

Préambule

En vigueur non étendu

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 critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), 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 dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, 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.

À ce titre, les entreprises de la branche 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.

Avec ce 3e accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de pérenniser les actions engagées dans les accords précédents dont :

- la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- la place donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 19 septembre 2017. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de 50 salariés et prennent acte que la situation des entreprises de moins de 50 salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

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.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Principes directeurs et modalités communes

Article 2

En vigueur non étendu

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou de grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

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. À 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 représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

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 termes 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 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 existants 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 emploi 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 toutes formes de discriminations 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 seront appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes 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 en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances pourront être mises en place.

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 en priorité.

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 les moyens suivants seront mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;

- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fera notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

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

- 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.

g) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de notre branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 6 octobre 2016 rappelle le principe d'égalité d'accès à la 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) Évaluation 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.

(1)

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

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

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 projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

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. À 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 (matériels, locaux...), 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.

À ce titre, les entreprises de la branche 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, les mêmes parcours professionnels 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.

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

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 sexuée.

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 ne désavantageant 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 et/ou d'un congé de proche aidant.

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 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) Équité salariale

Principe :

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, 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 rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités :

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, 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.

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veilleront à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

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.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

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

Les salariés de la branche bénéficieront, pendant leur congé paternité, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération sera réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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 leur absence, de leur 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 congé 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.

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

Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Article 4

En vigueur non étendu

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 quelles que soient 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 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 quelles que soient 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, leur race ou 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 la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou 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 ou l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou 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 prévues par l'article 2 du présent accord, qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Salariés en situation de handicap

Article 5

En vigueur non étendu

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 en situation de handicap.

Modalités :

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

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

Les travailleurs en situation de handicap 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.

Seniors

Article 6

En vigueur non étendu

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 efforts nécessaires 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) L'entretien professionnel

Chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, et destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes 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, d'un congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée et d'un 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, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- 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 2 des 3 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 doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation.

b) La formation professionnelle

- Le 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 45e 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.

- Les 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. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail.

- La 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) La 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) L'amélioration et l'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 avec 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. À 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) L'aménagement de fin de carrière

- l'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 ;

- le 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.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

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

Suivi de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

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 représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives 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.

Extension

Article 9

En vigueur non étendu

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

Adhésion

Article 10

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou 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.

Dépôt

Article 11

En vigueur non étendu

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.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

A. - Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31 décembre par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.
- Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.
- Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31 décembre par taux d'activité, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

- Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.
- Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.
- Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6. Répartition de la promotion par genre

- Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.
- Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.
- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.
- Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.
- Montant consacré à la formation continue.
- Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.
- Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
- Nombre d'alternances et de stages.

B. - Autres indicateurs relatifs à la diversité

B.1. Le handicap

- Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31 décembre selon le paramètre du handicap, hors CATS.
- Répartition de l'effectif CDI au 31 décembre, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 décembre.

- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
- Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
- Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.2. Les seniors

- Répartition des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31 décembre.
- Répartition des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31 décembre.
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
- Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

- Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS.
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

Accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	ASFA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SUD autoroutes ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent très largement les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, les dispositifs découlant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi les parties signataires conviennent de créer une section paritaire professionnelle (SPP) afin de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les salarié(e)s et les entreprises de la branche qui constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de futur(e)s salarié(e)s. Convaincues de l'importance de cette réforme, les parties signataires se saisissent de cet outil au service des objectifs des salarié(e)s et des entreprises de la branche professionnelle.

Les parties signataires entendent par le présent accord donner aux salarié(e)s et aux entreprises les moyens de se préparer à de nouveaux enjeux, de mieux appréhender les évolutions dans la branche et leur impact sur l'emploi dans un contexte socio-économique en perpétuel changement. Elles réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle, facteur clef de l'épanouissement personnel du (de la) salarié(e) pour son développement professionnel et du maintien de l'adaptation des entreprises aux évolutions technologiques. Les parties signataires rappellent l'importance de l'accès à la formation de tous (toutes) les salarié(e)s de la branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Mention relative aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les 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 y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Création de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO

Article 3

En vigueur non étendu

Selon les dispositions de l'article 6.6 de l'accord relatif à la constitution de l'OPCO à forte intensité de main-d'œuvre le 14 mars 2019 est créée une section paritaire professionnelle (SPP) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Missions de la section paritaire professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Les principales missions de la SPP sont les suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;

- suivre les activités régionales sectorielles.

Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

La SPP de la branche est composée de deux collèges regroupant respectivement l'ASFA et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche. Elle comprend au maximum vingt-quatre membres répartis à parité égale entre les deux collèges.

La SPP élit un président et un vice-président tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

L'ASFA assurera le premier mandat de la présidence.

Un conseiller représentant de l'OPCO assistera aux réunions de la SPP et pourra apporter un appui technique. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour tout ou partie de réunion.

Un règlement intérieur sera établi lors de la 1^{re} réunion de la SPP.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature de l'accord.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

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

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

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

Dépôt légal

Article 9

En vigueur non étendu

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.

Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007

Signataires	
Organisations patronales	L'association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ASFA),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération générale des transports CFTC ; Le syndicat CFE-CGC BTP ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; La fédération autonome des transports (FAT) UNSA,

Préambule (1)

En vigueur étendu

La première convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers a été conclue le 27 juin 2006.

Elle décrit notamment dans son article 36 et son annexe II le dispositif de classification des emplois, prévoit dans son article 37 des rémunérations annuelles garanties de branche attachées à chacune des classes prévues par l'article 36, et définit dans son article 38 les dispositions relatives à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Compte tenu du fait que le système de classification prévu par ladite convention collective nationale de branche devait se substituer aux dispositifs existants précédemment dans les entreprises de la branche, il avait été conclu, également le 27 juin 2006, un accord de transition relatif à la mise en application du nouveau système de classification. Cet accord prévoyait un délai de 18 mois à compter de sa date d'effet pour la mise en place du nouveau dispositif.

En conséquence, les parties signataires de la convention collective nationale de branche avaient prévu d'engager les négociations sur les montants des rémunérations annuelles garanties dès lors que le processus de classification des emplois prévu par l'accord de transition serait suffisamment avancé.

Dans ce cadre, lors d'une commission paritaire de branche qui s'est tenue le 19 avril 2007, il a été convenu que les négociations sur les rémunérations annuelles garanties 2007 s'engageraient début septembre 2007.

A l'issue de 5 commissions paritaires qui se sont tenues respectivement les 6 septembre, 4 octobre, 8 novembre, 28 novembre et 11 décembre 2007,

il a été convenu ce qui suit :

avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 132-12, alinéas 1 et 2, du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2007

Article 2

En vigueur étendu

Ce barème a été établi pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche. Il figure en pièce jointe au présent accord.

Création d'une annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constituera l'annexe III à la convention collective nationale de branche.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2007 et s'applique pour l'année civile 2007.

Clause de rendez-vous

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

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

Annexe

Rémunérations annuelles garanties de branche

En vigueur étendu

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	15 210
	B	15 900
	C	16 750
Maîtrise	D	17 700
	E	18 800
	F	20 150
	G	21 700
	H	23 600
Cadres	I	26 000
	J	28 800
	K	32 100
	L	36 500
	M	41 000
	N	45 600
	O	50 300
P	55 000	

Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'ASFA,
Organisations de salariés	La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; La fédération générale des transports CFTC ; La fédération BTP CFE-CGC ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; La fédération autonome des transports (FAT) UNSA,

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet de l'accord collectif du 18 décembre 2007 repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

Les organisations syndicales signataires, après avoir réaffirmé leur accord sur les principes énoncés ci-dessus, ont souhaité que l'évolution significative des prix constatés sur les 12 derniers mois soit prise en compte au titre de la revalorisation du barème pour 2008. La délégation « employeurs » a pris acte de cette demande.

En conséquence, à l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues respectivement les 15 octobre et 26 novembre 2008, il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2008

Article 2

En vigueur étendu

Le barème établi au titre de 2007 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A, B et C et de 2, 7 % pour les classes D à P. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

Clause de rendez-vous

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du SMIC induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans le trimestre pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	15 670
	B	16 380
	C	17 250
Maîtrise	D	18 180
	E	19 310
	F	20 700
	G	22 290
	H	24 240

Cadres	I	26 700
	J	29 580
	K	32 970
	L	37 490
	M	42 110
	N	46 830
	O	51 660
	P	56 490

Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet successivement des accords collectifs du 18 décembre 2007 et du 26 novembre 2008 repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 28 octobre 2009, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2008, il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009

Article 2

En vigueur étendu

Le barème établi au titre de 2008 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 2, 5 % pour les classes A à P. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2009 et s'applique pour l'année civile 2009.

Clause de rendez-vous

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du SMIC induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans le trimestre pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2009

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	16 062
	B	16 790
	C	17 681
Maîtrise	D	18 635
	E	19 793
	F	21 218
	G	22 847
	H	24 846
Cadres	I	27 368
	J	30 320
	K	33 794
	L	38 427
	M	43 163
	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; CNSF.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008 et du 28 octobre 2009 repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 29 juin et le 14 septembre 2011, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre des années 2009 et 2010,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des dites rémunérations annuelles garanties.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2009 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A à L.

Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2011, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2011.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2011

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	16 544
	B	17 294
	C	18 211
Maîtrise	D	19 194
	E	20 387
	F	21 855
	G	23 532
Cadres	H	25 591
	I	28 189
	J	31 230
	K	34 808
	L	39 580
	M	43 163
	N	48 001
O	52 952	
P	57 902	

Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FAT UNSA ; CNSF.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009 et du 21 septembre 2011, repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 3 juillet et le 2 octobre 2012, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2011,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2011 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de :

- 4 % pour la classe A ;
- 3,4 % pour la classe B ;
- 3 % pour les classes C, D, E ;
- 2,7 % pour les classes F, G, H ;
- 2,4 % pour les classes I à P.

Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe III

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2012

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 206
	B	17 882
	C	18 757
Maîtrise	D	19 770
	E	20 999
	F	22 445
	G	24 167
	H	26 282
Cadres	I	28 866
	J	31 980
	K	35 643
	L	40 530
	M	44 199
	N	49 153
	O	54 223
	P	59 292

Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.

Signataires

Organisations de salariés

CFDT ;
CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011 et du 12 décembre 2012 repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 20 juin 2013 et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année de 2012, il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2012 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du 4^e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2013.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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 des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2013

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 412
	B	18 097
	C	18 982

Maîtrise	D	20 007
	E	21 251
	F	22 714
	G	24 457
	H	26 597
Cadres	I	29 212
	J	32 364
	K	36 071
	L	41 016
	M	44 729
	N	49 743
	O	54 874
P	60 004	

Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012 et 17 octobre 2013 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 4 juin et le 1er juillet 2014 et compte tenu de l'évolution de l'indice des prix constatée au titre l'année 2013, il a été convenu ce qui suit.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des dites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2013 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 %, pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2014, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2014.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2014

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 586
	B	18 278
	C	19 172
Maîtrise	D	20 207
	E	21 464
	F	22 941
	G	24 702
	H	26 863
Cadre	I	29 504
	J	32 688
	K	36 432
	L	41 426
	M	45 176
	N	50 240
	O	55 423
P	60 604	

Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	ASFA.
Organisations de salariés	FAT UNSA ; FGTE CFDT ; CFE-CGC BTP ; FGT CFTC ; FEETS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013 et 22 septembre 2014 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 20 mai et le 1er juillet 2015, il a été convenu ce qui suit.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des dites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2014 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2015, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2015.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2015

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 762
	B	18 461
	C	19 364
Maîtrise	D	20 409
	E	21 679
	F	23 170
	G	24 949
	H	27 132
Cadres	I	29 799
	J	33 015
	K	36 796
	L	41 840
	M	45 628
	N	50 742
	O	55 977
	P	61 210

Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	ASFA
Organisations de salariés	FAT UNSA FGTE CFDT CFE-CGC BTP FGT CFTC

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011, du 12 décembre 2012, du 17 octobre 2013, du 22 septembre 2014 et du 1er juillet 2015 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel ;

Soucieuse de favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la branche professionnelle rappelle aux entreprises que la moyenne des augmentations individuelles des femmes doit être équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 19 mai 2016, il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2015 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2016, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2016.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2016

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant 2016
Exécution	A	17 940
	B	18 646
	C	19 558
Maîtrise	D	20 613
	E	21 896
	F	23 402
	G	25 198
	H	27 403
Cadres	I	30 097
	J	33 345
	K	37 164
	L	42 258
	M	46 084
	N	51 249
	O	56 537
	P	61 822

Signataires	
Organisations patronales	ASFA
Organisations de salariés	FGTE CFDT CFE-CGC BTP FGT CFTC FEETS FO UNSA autoroutes

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013, 22 septembre 2014, 1er juillet 2015 et 19 mai 2016 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les sociétés de la branche ont pour objectif d'aboutir, pour un travail égal, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et de mettre en œuvre des mesures concrètes afin d'y parvenir.

Ainsi la branche professionnelle rappelle les dispositions de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 31 octobre 2014, et plus particulièrement son article 3 (d) qui stipule qu'en cas de constatation d'un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Les parties signataires pourront à l'issue de la commission de suivi mise en place par cet accord, évaluer les mesures prises et si nécessaire proposer des actions adaptées.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 29 mai 2017,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des dites rémunérations annuelles garanties.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2016 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2017, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2017.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2017

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant 2017
Exécution	A B C	18 155
		18 870
		19 793
Maîtrise	D	20 860
	E	22 159
	F	23 683
	G	25 500
	H	27 732
Cadre	I	30 458
	J	33 745
	K	37 610
	L	42 765
	M	46 637
	N	51 864
	O	57 215
	P	62 564

Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	ASFA,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011, du 12 décembre 2012, du 17 octobre 2013, du 22 septembre 2014, du 1er juillet 2015, du 9 mai 2016 et du 29 mai 2017, repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

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.

Par ailleurs, elles rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 19 avril 2018, lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 5 juin 2018,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

Article 2

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2017 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,6 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2018, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2018.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Extension

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 8

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	ASFA,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

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.

Par ailleurs, elles rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 19 avril 2018, lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 13 juin 2019,

(1)

(1) Cf. accords successifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013, 22 septembre 2014, 1er juillet 2015, 19 mai 2016, 29 mai 2017 et 5 juin 2018.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les 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 y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019

Article 3

En vigueur étendu

Le barème précédemment établi au titre de 2018 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 2,1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Article 4

En vigueur étendu

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2019, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2019.

Clause de rendez-vous

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

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

Extension

Article 8

En vigueur étendu

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

Dépôt légal

Article 9

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFiD ; SNPRO,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPNAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule

En vigueur non étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
 - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1

En vigueur non étendu

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2

En vigueur non étendu

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFTD ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6

En vigueur non étendu

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et

leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2

En vigueur non étendu

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias

1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Textes parus au JORF

Arrêté du 30 mars 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2010-04-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 28 octobre 2009 (1 barème annexé), relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2011-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 28 octobre 2009 (une annexe) relatif à la diversité et à l'égalité des chances, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le premier alinéa du point e « L'aménagement de fin de carrière » de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-6 du code du travail.

Par ailleurs, ce premier alinéa du point e « L'aménagement de fin de carrière » de l'article 6 est étendu sous réserve que l'entreprise ou l'établissement ou, à défaut, la branche ait négocié un accord mettant en place le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année dans les conditions posées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2011-12-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2011 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2013-04-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2012 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel, du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le mot : « éventuellement » figurant au sixième alinéa du point I.2.1 est exclu de l'extension comme ne respectant pas les dispositions de l'article L. 4622-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2014-01-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2013 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2015-01-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 22 septembre 2014 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2015-10-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 1er juillet 2015 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2016-09-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 19 mai 2016 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 septembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Yves Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2017-02-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e tiret du a) de l'article II.1.2 du titre II est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article II.2.2 du titre II est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Les mots : « qui est toutefois tenu d'en communiquer un résumé à son employeur lorsque celui-ci en assume la charge financière » mentionnés au 6e alinéa de l'article II.2.4 du titre II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 6313-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche, à la fois, un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Le 2^e tiret du b de l'article 6 de l'accord susvisé est étendu sous réserve que les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation figurent parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2017-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 29 mai 2017 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'accord précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2019-03-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

Paru au JORF du 2020-02-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord formation professionnelle (20 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-20

Publié au BOCC N° : 20200027

Signataires	
Organisations patronales	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes (ASFA) (ASFA)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT) SUD AUTOROUTE - Solidaire Unitaire Démocratique (CGT) Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO (FEETS FO) (CGT) Fédération UNSA AUTOROUTES (CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
BTP	Bâtiment travaux publics
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CATS	Cessation d'activité des travailleurs salariés
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNSF	Confédération nationale des salariés de France
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socio-professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DP	Délégué du personnel
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
ETP	Employé en équivalent temps plein
FAF	Fonds assurance formation
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FAT	Fédération autonome des transports
FEBEA	Fédération des entreprises de la beauté
FFQ	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MEDEF	Mouvement des entreprises de france
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PME	Petites et moyennes entreprises
RAG	Revenu annuel garanti
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNARR	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNPRO	Syndicat national des professionnels de la propreté
SNRC	Syndicat national de restauration collective

Sigle	Définition
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SNRTC	Syndicat national de la restauration thématique et commerciale
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
TPE	Très petite entreprise
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie et accident (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 58	20
	Maladie et accident (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 58	20
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accident (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 58	20
Astreintes	Astreinte (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 27	10
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 1	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 33	12
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 34	13
Harcèlement	Titre Ier Acteurs de la sécurité du personnel (Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel)		36
	Titre II Volonté : la prévention intégrée (Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel)		39
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 44	16
Maternité, Adoption	Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 28	10
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 34	13
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 19	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 43	16
Salaires	Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009 (Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009)		65
	Annexe (Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008)		63
	Annexe (Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011)		66
	Annexe (Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013)		68
	Annexe (Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014)		70
	Annexe (Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015)		71
	Annexe (Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016)		72
	Annexe (Accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017)		73
	Annexe (Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018)		75
	Annexe (Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019)		76
	Annexe III (Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012)		67
	Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 (Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012)	Article 2	66
	Rémunérations annuelles garanties de branche (Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007)		62
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006)	Article 18	7
	Titre Ier Acteurs de la sécurité du personnel (Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel)		36

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2006-06-27	Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification	23
	Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribués aux organisations de salariés	27
	Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires	21
	Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois	22
	Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006	1
2007-03-16	Avenant du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés	28
2007-12-18	Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007	61
2008-11-26	Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008	62
2009-03-31	Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité	31
	Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif au toilettage technique	32
2009-10-28	Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009	64
2010-04-14	Arrêté du 30 mars 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-1
2011-02-22	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-1
2011-09-21	Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011	65
2011-12-28	Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-1
2012-11-06	Accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel	36
2012-12-12	Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	66
2013-04-06	Arrêté du 28 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-1
2013-08-04	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-2
2013-10-17	Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013	67
2014-01-11	Arrêté du 31 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-2
2014-09-22	Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014	69
2014-10-31	Accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	41
2015-01-17	Arrêté du 31 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-2
2015-07-01	Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015	70
2015-10-20	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-3
2016-05-19	Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016	71
2016-09-24	Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-3
2016-09-26	Arrêté du 16 septembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-3
2016-10-06	Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	48
2017-02-18	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-3
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-4
2017-05-29	Accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017	72
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-4
2018-04-19	Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	53
2018-06-05	Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	74
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	76
2019-03-19	Arrêté du 13 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-4
2019-06-13	Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019	75
2019-10-09	Accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	60
2019-11-20	Accord formation professionnelle (20 novembre 2019)	NV-1
2020-02-06	Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)	JO-5

Index alphabétique

A

Accord de transition du 27 juin 2006 relatif a la mise en application du nouveau systeme de classification 23
Accord du 12 decembre 2012 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2012 66
Accord du 13 juin 2019 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2019 75
Accord du 17 octobre 2013 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2013 67
Accord du 19 avril 2018 relatif a la diversite et a l'egalite des chances 53
Accord du 19 mai 2016 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2016 71
Accord du 1er juillet 2015 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2015 70
Accord du 21 septembre 2011 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2011 65
Accord du 22 septembre 2014 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2014 69
Accord du 26 novembre 2008 relatif aux remunerations annuelles garanties pour 2008 62
Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribues aux organisations de salaries 27
Accord du 28 octobre 2009 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2009 64
Accord du 29 mai 2017 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2017 72
Accord du 31 octobre 2014 relatif a la diversite et a l'egalite des chances 41
Accord du 5 juin 2018 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2018 74
Accord du 6 novembre 2012 relatif a la securite du personnel 36
Accord du 6 octobre 2016 relatif a la formation professionnelle 48
Accord du 9 octobre 2019 relatif a la creation d'une section paritaire professionnelle 60
Accord formation professionnelle (20 novembre 2019) NV-1
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 76
Accord « Salaires » du 18 decembre 2007 relatif aux RAG pour l'annee 2007 61
Acteurs de la securite du personnel 36
Adhesion 25, 28, 30, 31, 33, 46, 59, 76
Allocation de remplacement 30
Analyse criterielle de chaque emploi 24
Annexe 25, 28, 33, 46, 59, 62, 63, 65, 66, 68, 75, 76, 83
Annexe I 41
Annexe I - Baremes d'indemnisation des frais de deplacement, de nourriture et d'hebergement des membres des delegations syndicales participant a des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires 21
Annexe I - Baremes d'indemnisation des frais de deplacement, de nourriture et d'hebergement des membres des delegations syndicales participant a des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires 21
Annexe II - Definition des differents degres d'exigence pour chacun des sous-criteres de classification des emplois 22
Annexe III 67
Application de la convention (Theme XI
- Application de la convention) 21
Apprentissage (Theme VIII
- Formation professionnelle. - apprentissage) 16
Autorisation d'absence et maintien de la remuneration 27
Avenant du 16 mars 2007 relatif a la cessation anticipee d'activite des salaries 28
Avenant du 31 mars 2009 a l'accord du 16 mars 2007 relatif a la cessation anticipee d'activite 31
Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif au toilettage technique 32

B

Bareme des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2008 63
Bareme des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2012 66
Bareme des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2013 68
Bareme des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2014 69, 70
Bareme des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2016 72
Baremes d'indemnisation des frais de deplacement, de nourriture et d'hebergement des membres des delegations syndicales participant a des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires (Annexe I - Baremes d'indemnisation des frais de deplacement, de nourriture et d'hebergement des membres des delegations syndicales participant a des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires) 21
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2007 61
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2009 64
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2011 65
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2017 73
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2018 74
Baremes des remunerations annuelles garanties pour l'annee 2019 75

C

Cessation anticipee d'activite 31
Cessation anticipee d'activite des salaries 28
Champ d'application 25, 41, 49, 54, 60
Champ d'application et autres dispositions generales (Theme Ier
- Champ d'application et autres dispositions generales) 1
Classification et salaires (Theme VI
- Classification et salaires) 13
Clause de rendez-vous 76
Commission de bilan au niveau de la branche 25
Commission de suivi au niveau de l'entreprise 25
Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle 61
Conclusion du contrat de travail (Theme III
- Conclusion du contrat de travail) 7
Conditions a remplir par les salaries 29
Conditions d'application 31
Conditions d'execution du contrat de travail (Theme IV
- Conditions d'execution du contrat de travail) 8
Conditions de reprise d'activite dans l'entreprise 30
Conditions generales d'application 29
Convention collective nationale des societes concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006 1

Convention collective nationale du 27 juin 2006 1
Creation d'une annexe III a la convention collective nationale de branche 62
Creation d'une section paritaire professionnelle (SPP) 60
Creation de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO 60

D

Date d'effet 25, 28, 72-75
Date d'entree en vigueur 30, 31, 33
Definition des differents degres d'exigence pour chacun des sous-criteres de classification des emplois (Annexe II - Definition des differents degres d'exigence pour chacun des sous-criteres de classification des emplois) 22
Delai et modalites de mise en place 24
Depot 25, 28, 46, 59, 62-64
Depot legal 61, 75, 76
Determiner du niveau de classification 24
Dispositions inchangees 31
Dispositions modifiees par avenant 31
Dispositions particulieres 24
Dispositions relatives aux salaries handicapes 33
Diversite et egalite des chances 41, 53
Dotation exceptionnelle d'heures 27
Droit individuel a la formation 33
Droit individuel de recours du salarie 24
Duree 25, 28, 46
Duree de l'accord 30, 58, 61
Duree de l'avenant 33
Duree du present avenant 31

E

Egalite de traitement entre les salaries et egalite des chances 44, 57
Egalite entre les femmes et les hommes et mixite 43, 55
Embauche 32
Emplois-reperes 25
Extension 25, 33, 46, 59, 75, 76

F

Formalites, mise en œuvre et dispositions de suivi 40
Formalites, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord 53
Formation et communication relatives a la securite du personnel 40
Formation professionnelle 48

H

Heures supplementaires 33

I

Indemnisation des frais 27
Indemnites de licenciement 33
Indemnites de repas et d'hotel 28
Indemnites kilometriques 28
Information et notification individuelle 24
Informations collectives au niveau de l'entreprise 24
Inventaire des emplois et description des postes 24

L

La prevention integree (Volonte
- la prevention integree) 39
Liberte d'opinion, droit syndical, representation du personnel (Theme II
- Liberte d'opinion, droit syndical, representation du personnel) 5

M

Mention relative aux entreprises de moins de 50 salarie(e)s 60
Mention relative aux entreprises de moins de 50 salaries 75
Mise en application du nouveau systeme de classification 23
Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie 50
Missions de la section paritaire professionnelle 60
Moyens exceptionnels attribues aux organisations de salaries 27

N

Negociation collective dans les entreprises depourvues de delegue syndical 32
Nouvelle annexe 3 a la convention collective nationale de branche 74
Nouvelle annexe III a la convention collective nationale de branche 72, 73, 75
Nouvelle redaction des articles 33

O

Objet 29, 61, 72-75
Objet de l'accord 27
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 76
Organisme gestionnaire 30
Orientations de la formation professionnelle privilegiees par les entreprises de la branche professionnelle 49

P

Periode d'adhesion des beneficiaires 29
Preambule 1, 23, 27, 28, 31, 32, 36, 41, 48, 53, 73, 74, 77
Preambule (1) 61
Prevoyance (Theme IX
- Prevoyance) 20
Principes 23
Principes directeurs et modalites communes 41, 54
Procedure d'adhesion des beneficiaires 29

R

Remunerations annuelles 2018 74
Remunerations annuelles garanties 2019 75
Remunerations annuelles garanties de branche 62
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2011 65
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2012 66
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2013 67
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2014 69
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2015 70
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2016 71
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2017 72
Rupture du contrat de travail (Theme VII
- Rupture du contrat de travail) 16

S

Salaires 61, 62, 64
Salaries en situation de handicap 57
Salaries handicapes 44
Securite du personnel 36
Seniors 45, 58
Sortie du dispositif 30
Sous-Theme 1 Dispositifs de la formation professionnelle 50
Sous-theme 1 Objectifs generaux de la formation dans la branche 49
Sous-theme 2 Actions prioritaires de formation 49
Sous-theme 2 Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie 52
Sous-theme 3 Definition des publics prioritaires de la formation professionnelle 49
Sous-theme 4 Egalite d'accès a la formation professionnelle 50
Sous-theme 5 Accompagnement a la formation de certains publics 50
Statut des beneficiaires 30
Structures institutionnelles 52
Suivi 46
Suivi de l'accord 59
Support-type de description de poste 26
Suspension du contrat de travail (Theme V
- Conges. - suspension du contrat de travail) 12

T

Texte de base 1, 76
Theme Ier
- Champ d'application et autres dispositions generales 1
Theme II
- Liberte d'opinion, droit syndical, representation du personnel 5
Theme III
- Conclusion du contrat de travail 7
Theme IV
- Conditions d'execution du contrat de travail 8
Theme IX
- Prevoyance 20
Theme V
- Conges. - suspension du contrat de travail 12
Theme VI
- Classification et salaires 13
Theme VII
- Rupture du contrat de travail 16
Theme VIII
- Formation professionnelle. - apprentissage 16
Theme X
- Travail a temps partiel 21
Theme XI
- Application de la convention 21
Titre Ier Acteurs de la securite du personnel 36
Titre Ier Orientations de la formation professionnelle privilegiees par les entreprises de la branche professionnelle 49
Titre II Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie 50
Titre II Volonte
- la prevention integree 39
Titre III Formation et communication relatives a la securite du personnel 40
Titre III Structures institutionnelles 52
Titre IV Formalites, mise en oeuvre et dispositions de suivi 40
Titre IV Formalites, mise en oeuvre et dispositions de suivi de l'accord 53
Titre IV Formalites, mise en oeuvre et dispositions de suivi 40

Titre IV Formalites, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord 53

Toilettage technique 32

Travail a temps partiel (Theme X

- Travail a temps partiel) 21

V

Volonte

- la prevention integree 39

