

Convention collective

INSTRUMENTS A ECRIRE ET INDUSTRIES CONNEXES



N° de brochure : 3171

N° IDCC : 715

Date de dernière mise à jour : 2020-06-05

Sommaire

JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.	1
Clauses générales	1
Objet de la convention-Champ d'application	1
Date d'application-Durée de la convention-Révision et dénonciation	1
Avantages acquis	1
Liberté d'option-Droit syndical	2
Autorisation d'absence	2
Délégués du personnel	3
Comité d'entreprise	4
Panneaux d'affichage	4
Période d'essai	4
Embauchage	4
Promotion	5
Bulletin de paie	5
Ancienneté	5
Travaux exceptionnels, multiples et de remplacement	5
Absences	5
Conditions de travail des jeunes et des femmes	6
Durée du travail-Heures supplémentaires (1)	7
Travail à temps partiel	7
Emploi du personnel temporaire	7
Chômage partiel	7
Congés payés	7
Absences payées pour événements de famille et divers	7
Salaires mensuels minimaux garantis (1)	8
Indemnité d'emploi	8
Jeunes salariés-Abattement d'âge	8
Handicapés physiques et mutilés de guerre	8
Hygiène et sécurité	8
Apprentissage	9
Formation professionnelle continue	9
Licenciements	9
Sécurité de l'emploi	9
Préavis	10
Changement de résidence, à la demande de l'employeur, en France métropolitaine	10
Retraite complémentaire	10
Commission nationale paritaire de l'emploi (Accord national interprofessionnel du 10 février 1969)	10
Commission paritaire nationale d'interprétation	11
Conflits collectifs du travail	11
Dépôt de la convention	11
Résiliation de la convention	11
Textes Attachés	11
Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973	11
Domaine d'application	11
Epreuve préliminaire (avant l'embauche)	11
Période d'essai	12
Travail posté	12
Indemnité de panier de nuit	12
Indemnité de rappel	12
Appointements	12
Prime d'ancienneté	12
Travail de nuit effectué exceptionnellement	12
Travaux du dimanche et des jours fériés effectués exceptionnellement	12
Jours fériés	12
Travail des femmes	13
Périodes militaires obligatoires	13
Maladies et accidents	13
Préavis	14
Indemnité de licenciement	14
Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973	14
Domaine d'application	14
Période d'essai	14
Appointements	14
Périodes militaires obligatoires	15
Maladies et accidents	15
Préavis	16
Indemnité de licenciement	16
Congés payés	16
Annexe III : Classification Convention collective nationale du 13 février 1973	16
Annexe Formation professionnelle Protocole d'accord du 12 février 1985	16
I. - La nature des actions de formation et leur ordre de priorité	17
II. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation	17
III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation	17
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle	18
V. - Durée et conditions d'application de l'accord - périodicité des négociations ultérieures	19
Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	19
Chapitre Ier : Réduction du temps de travail	19
Chapitre II : Organisation du temps de travail sur l'année	21

Chapitre III : Repos quotidien	22
Chapitre IV : Formation professionnelle (1)	22
Chapitre V : Compte épargne-temps	22
Chapitre VI : Application	23
Chapitre 7 : Suivi de l'accord	23
Accord du 20 décembre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière	23
Préambule	23
Conditions d'application	24
Conditions pour bénéficier de la cessation d'activité	24
Procédure d'adhésion	24
Statut du salarié	24
Montant de l'allocation	24
Revalorisation	25
Modalités de versement	25
Durée du versement	25
Reprise d'une activité professionnelle	25
Prévoyance complémentaire	25
Sortie du dispositif	25
Durée de l'accord	25
Révision	25
Accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications	25
Préambule	25
Dispositions	26
Champ d'application	26
Objet	26
Définition des niveaux et des positions hiérarchiques	26
Mise en place de la nouvelle classification	27
Formation professionnelle	27
Polycompétence	27
Changement momentané d'emploi	27
Salaires mensuels minimaux garantis	27
Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance	28
Dispositions concernant l'application de l'accord	28
Publicité et formalités de dépôt	28
Annexe I	28
Grille des salaires mensuels minimaux garantis du 28 octobre 2002	28
Annexe II	29
Grille de classifications pour le personnel 'ouvriers'	29
Grille de classifications pour le personnel 'employés et techniciens'	30
Grille de classifications pour le personnel 'agents de maîtrise'	32
Grille de classifications pour le personnel 'ingénieurs et cadres'	33
Annexe III	34
Annexe IV	34
Annexe V	34
Accord du 28 octobre 2002 relatif à la date de mise en application de l'accord relatif aux classifications	34
Avenant n° 32 du 13 janvier 2003 portant modifications diverses	34
Avenant n° 34 du 5 mai 2006 relatif au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite	35
Objet	35
Accord du 24 octobre 2006 relatif au rattachement à l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons	36
Adhésion par lettre du 4 janvier 2008 de la CFE-CGC à l'accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications	36
Textes Salaires	36
Avenant n° 30 du 7 novembre 2001 relatif à la valeur du point au 1er novembre 2001	36
Salaires à compter du 1er novembre 2001	36
Avenant n° 31 du 13 décembre 2002 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2003	37
Salaires au 1er janvier 2003	37
Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1)	37
Avenant n° 35 du 5 décembre 2007 relatif aux salaires pour l'année 2008 (1)	38
Préambule	38
Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires mensuels minima pour l'année 2009	39
Avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010	40
Annexe	40
Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011	41
Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012	41
Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013	42
Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014	43
Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015	43
Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017	44
Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018	45
Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019	45
Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle	46
Préambule	46
Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	47
Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise	48
Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord	50
Lexique	51
Lexique	51
Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération	51
Préambule	52
Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte	52
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes	53
Titre III Ouvrir en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle	53

<i>Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels</i>	54
<i>Titre V Ouvrir de manière spécifique pour les PME</i>	54
<i>Titre VI Application de l'accord</i>	55
<i>Annexe</i>	55
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	57
<i>Préambule</i>	58
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973.
Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.**

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes.
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois, papier-carton, céramiques et industries annexes ; La fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; La fédération des syndicats chrétiens d'ingénieurs et cadres CFTC ; L'union nationale des ingénieurs et cadres des industries chimiques CFDT ; La fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes CGC.

Clauses générales

Objet de la convention-Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1973 étendu par arrêté du 14-9-1973 JONC 5-10-1973 rectificatif JONC 20-10-1973.

1° La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du code du travail) et des textes subséquents.

Elle règle, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs de toutes catégories des deux sexes, salariés des établissements dont l'activité ou partie d'activité sont repris sous les numéros définis par référence à la nomenclature des activités économiques (partie de la section 59) et qui ne sont pas repris dans le champ d'application de la convention collective de la chimie.

Section 59. - Brosserie, tableterie et articles de bureau

a) Groupe 593 Fabrique d'articles de bureau :

593-10 Fabrique de porte-plume réservoirs et de porte-mines ;

593-11 Fabrique de stylographes, de porte-plume réservoirs ;

593-12 Fabrique de porte-mines ;

593-13 Fabrique de crayons et stylos : à bille, à pointe synthétique, poreuse et feutre ;

593-20 Fabrique de plumes métalliques et de porte-plume ;

593-21 Fabrique de plumes pour stylos, tous matériaux ;

593-22 Fabrique de porte-plume ;

593-43 Fabrique de petits instruments de bureau, taille-crayons, agrafeurs, perforateurs, encriers, etc. ;

593-5 Activités non reprises dans le champ d'application de la convention collective de la chimie.

b) Groupe 747-0 Importateurs et manufacturiers d'articles de bureaux et d'instruments à écrire.

2° Des annexes de la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

3° Peuvent y adhérer ultérieurement :

a) D'une part, toutes organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national ;

b) D'autre part, les entreprises énumérées ci-dessus par référence à la nomenclature des activités économiques établies en application du décret n° 59-934 du 9 avril 1959, soit normalement dans le cadre d'un syndicat professionnel conformément à l'article 31 C du chapitre IV bis du livre 1er du code du travail, soit à titre individuel par protocole d'accord avec les parties signataires et non adhérentes au syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes, à la date de la signature de la présente convention.

Date d'application-Durée de la convention-Révision et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

1° Date d'application et durée

Les dispositions prévues dans la présente convention entreront en vigueur le 1er du mois suivant la date de sa signature, et pour les annexes et clauses particulières aux dates prévues au calendrier.

La présente convention est à durée indéterminée.

A compter de la date de sa signature, son application se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties dès l'expiration de la première année et, passé ce délai, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Toute partie signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Le projet de révision sera examiné par les parties signataires de la présente convention dans les trente jours suivant la remise du projet.

3° Dénonciation

La dénonciation par l'un des contractants devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer sera d'un mois avant la date anniversaire de sa signature.

La partie qui dénoncera la convention pourra éventuellement accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages les plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris celles des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

La présente convention collective ne saurait faire obstacle à la discussion et la conclusion d'accord d'entreprise qui auraient pour objet de l'adapter aux

conditions locales de travail ou strictement propres à l'entreprise.

Liberté d'option-Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'option ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise : les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion (1).

Ils s'interdisent, en outre, toute immixtion dans la constitution ou le fonctionnement des syndicats de salariés et d'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968, dont les dispositions sont précisées de la façon suivante :

1° A l'échelon de l'établissement, les sections syndicales ou syndicats d'établissement appartenant aux organisations nationales représentatives au sens de l'article 31 f du chapitre IV bis du livre Ier du code du travail, représentés par leurs délégués syndicaux éventuellement assistés d'un maximum de trois membres de la section syndicale ou syndicat d'établissement, ont compétence pour discuter avec la direction de l'établissement des différents éléments de projet ou d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, les discussions de problèmes communs à tous les établissements se feront avec les délégations habilitées à représenter l'ensemble des établissements.

2° Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Les cotisations syndicales pourront être collectées et les imprimés syndicaux pourront être diffusés sans aucune entrave dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et lieux de travail.

L'affichage des communications et publications syndicales pourra être fait sur des panneaux en nombre suffisant, placés dans les lieux choisis de telle sorte que les travailleurs puissent en prendre connaissance dans les meilleures conditions possibles : le nombre et l'installation des panneaux seront définis par voie d'accord entre les organisations syndicales et la direction de l'établissement.

3° Dans le cas où le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à remplir une fonction syndicale permanente, il bénéficiera d'office d'un congé sans solde.

A l'expiration de son mandat, il bénéficiera, pendant trois mois, sur sa demande d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou dans un emploi équivalent. La période de ce congé ne sera pas prise en compte pour l'ancienneté.

4° Aucun élément de la rémunération ne devra dépendre ni directement, ni indirectement, de l'activité syndicale du salarié.

En particulier, en cas de grève, les retenues sur rémunération ne pourront dépasser le prorata du temps de grève.

5° Le présent article ne peut, conformément à l'article 3 de ladite convention, amener une restriction aux dispositions plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises.

Il ne fait pas non plus obstacle à la conclusion d'accords plus favorables sur le plan des entreprises ou des établissements.

Ses modalités d'application, ainsi que celles de la loi du 27 décembre 1968 et des décrets qui en découlent, feront l'objet de discussion entre les directions et les organisations syndicales d'établissement et d'entreprise.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 1er, a, du livre III, du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Autorisation d'absence

Article 5

En vigueur étendu

A. Pour exercice du droit syndical

L'exercice de ce droit pourra motiver des absences dans les conditions prévues ci-dessous :

Réunions statutaires des organisations syndicales :

Une autorisation d'absence non rémunérée sera accordée à tous les salariés devant assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale sur présentation d'un document écrit et signé, émanant de celle-ci.

Ces autorisations devront être demandées au moins une semaine à l'avance à l'employeur, sauf cas d'extrême urgence, sous réserve de ne pas apporter une gêne excessive à la bonne marche du service auquel appartiennent ces salariés.

Le nombre de syndiqués participants sera fixé au niveau de chaque entreprise par voie d'accord avec l'employeur et l'organisation syndicale de l'entreprise.

B. Commissions paritaires

Au cas où un salarié serait désigné par son organisation syndicale pour participer à une commission paritaire intéressant la profession, le salaire perdu de ce fait sera remboursé par l'employeur.

Un accord entre les parties fixera, d'une part, le nombre de salariés appelés à participer auxdites commissions et, d'autre part, les limites dans lesquelles leur seront remboursés les frais de déplacement.

Les salariés désignés seront tenus d'informer au moins quarante-huit heures à l'avance leur employeur de leur participation auxdites commissions.

C. Pour exercice de droits civiques

1° Réunions prévues par voies légales ou réglementaires

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés convoqués à ces réunions d'organismes professionnels ainsi qu'aux membres d'assemblées publiques ou qui siègent dans des juridictions officielles quelle qu'en soit la nature.

2° Fonctions publiques et électives

Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront, sur leur demande, des autorisations d'absence non rémunérée d'une durée maximum égale à celle de la campagne électorale, pour participer à cette campagne électorale. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

De toute manière, et dans tous les cas ci-dessus, les parties s'emploieront à éviter que ces absences apportent une gêne sensible à la marche de l'entreprise. Elles réduiront au maximum les inconvénients qui pourraient en résulter.

Lesdites absences autorisées n'entraînent pas de réduction dans la durée des congés payés légaux.

D. Pour congés de formation professionnelle continue

Les autorisations d'absence pour formation professionnelle continue seront accordées dans les conditions prévues par la loi du 16 juillet 1971 et les textes subséquents.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Le statut et la mission des délégués du personnel sont régis par la loi du 16 avril 1946.

NOMBRE DE DELEGUES

Le nombre de délégués est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

jusqu'à 25 salariés : 1 titulaires et 1 suppléant ;

de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

de 51 à 100 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants,

par tranche supplémentaire de 500 salariés, 2 titulaires et 2 suppléants en plus.

MISSION DES DELEGUES

Les délégués du personnel ont, conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi du 16 avril 1946, pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention collective, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En dehors de toute réclamation ayant invoqué sa venue, lorsque l'inspecteur du travail procédera à une visite de l'établissement, l'employeur, en accord avec l'inspecteur du travail, en prévendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront présenter toute requête.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et à l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité de sécurité, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle.

AFFICHAGE

Il est rappelé que les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrées des lieux de travail.

FONCTIONS

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent, du fait de sa fonction de délégué, de celui en vigueur dans son atelier ou son service.

Dans l'exercice de leur mandat, et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, après en avoir informé l'employeur ou leur chef direct.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois, ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Au cours de ces réunions, les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de la rémunération ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

COLLEGES ELECTORAUX

Sauf dispositions légales ou accords entre les organisations syndicales et l'employeur, le personnel est réparti en deux collèges électoraux :

a) Ouvriers et employés ;

b) Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

DATES DES ELECTIONS

La date des élections doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués du personnel, lorsqu'une organisation syndicale aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les trente jours qui suivent. La date des élections sera annoncée au moins quinze jours à l'avance, par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur.

L'appel aux organisations syndicales aura lieu au moins quinze jours avant la date fixée pour les élections.

Les listes des électeurs et des éligibles devront être affichées par les soins de l'employeur au moins quinze jours avant la date des élections.

Les recours relatifs à l'électorat et à l'éligibilité devront être introduits dans les trois jours qui suivent la publication des listes électorales. Ceux concernant la régularité des élections seront recevables dans les quinze jours qui suivent les élections, la juridiction compétente étant le tribunal d'instance.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins six jours avant le jour du scrutin.

Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

ORGANISATION DES ELECTIONS

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 16 avril 1948, l'organisation matérielle des élections appartient à l'employeur.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminés dans l'établissement par protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au bureau de vote auront la faculté de voter par correspondance et recevront, à cet effet, tous documents, bulletins, enveloppes, enveloppe affranchie pour le retour des bulletins, ainsi qu'une note explicative leur permettant d'exercer leur droit de vote. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote et en fin de scrutin.

BUREAU DE VOTE

Le bureau de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

En outre, toute organisation syndicale présentant des candidats pourra déléguer un observateur appartenant au personnel de l'entreprise auprès du bureau de vote pendant les opérations électorales.

A la clôture du scrutin, celui-ci pourra faire inscrire sur le procès-verbal toutes remarques ou observations qu'il jugera utiles. Le bureau sera assisté, dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé, de préférence du service du personnel.

PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont protégés contre tout licenciement par les dispositions de la loi du 16 avril 1946.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision définitive de l'autorité administrative ou judiciaire.

Comité d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur, notamment par l'ordonnance du 22 février 1945.

Le nombre total des sièges dans chaque établissement est fixé comme suit :

de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

de 1.001 à 2.000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

L'assistance aux réunions du comité d'entreprise n'entraînera pas de perte de salaire pour tous salariés de l'entreprise exceptionnellement convoqués et siégeant avec voix consultative.

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance et recevront à cet effet tous documents, bulletins, enveloppes, enveloppe affranchie pour le retour des bulletins, ainsi qu'une note explicative leur permettant d'exercer leur droit de vote avec toute la discrétion désirable.

L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote et en fin de scrutin.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers. Ceux-ci fixeront les taux des cotisations des salariés et patronales. En tout état de cause, le taux à la charge des entreprises ne pourra être inférieur à 0,50 % de la masse des salaires plafonnés sur la base des retenues sécurité sociale.

COMMISSIONS DU COMITE D'ENTREPRISE

Chaque commission du comité d'entreprise est obligatoirement présidée par un membre élu du comité d'entreprise.

Les conditions de présence et de rémunération des membres non élus siégeant aux commissions du comité d'entreprise feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Panneaux d'affichage

Article 8

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage, grillagés ou vitrés, fermant à clé, seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie, dans les conditions suivantes :

a) Panneaux réservés au comité d'entreprise

Les affichages sont à l'initiative du président ou du secrétaire du comité d'entreprise ; leur contenu est libre en principe, s'il se rapporte aux fonctions du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales.

b) Panneaux réservés aux délégués du personnel

Conformément aux dispositions de la loi du 16 avril 1946, les délégués du personnel peuvent librement afficher sur les panneaux qui leur sont affectés tous les renseignements ou communications qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel. L'employeur recevra un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

c) Panneaux réservés aux organisations syndicales

L'affichage des communications syndicales est réglé par l'article 5 de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. L'employeur recevra un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

Période d'essai

Article 9

En vigueur étendu

La période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixée dans les annexes particulières.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le taux minimum de sa catégorie.

Toutefois, si ladite période d'essai n'a pas permis de juger de l'aptitude professionnelle du salarié, celle-ci pourra, sur la demande expresse et écrite de l'intéressé, être prolongée et une seule fois d'une égale durée. Cette prolongation est sans effet sur la durée du préavis.

Embauchage

Article 10

En vigueur étendu

1° Conformément aux dispositions légales, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental ou local de la main-d'oeuvre ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct, sous réserve de présenter, conformément à la réglementation en vigueur, une demande d'autorisation d'embauchage au service de la main-d'oeuvre. Le contrat de travail pourra être à durée déterminée ou indéterminée.

2° Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, de la catégorie professionnelle (et, s'il y a lieu, de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que le taux de son salaire de base qui lui sera accordé pendant la période d'essai et après l'expiration de cette période.

Dans le cas d'un représentant, il sera notamment précisé au nouvel embauché s'il bénéficie du statut de V.R.P. tel que défini aux articles 29 k et suivants du livre 1er du code du travail ou s'il est salarié de droit commun.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

3° Conformément à la réglementation relative aux services médicaux du travail, tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage. Toutefois, si cette visite n'a pu avoir lieu avant l'expiration de la période d'essai, l'employeur précisera au salarié qu'en cas d'inaptitude constatée par le service médical du travail, il ne pourra être embauché et que le contrat de travail sera résolu de plein droit, sans préavis, ni indemnité de quelque nature que ce soit.

4° Un exemplaire de la présente convention collective ainsi qu'un exemplaire du règlement intérieur seront remis au nouvel embauché.

Promotion

Article 11

En vigueur étendu

Afin de favoriser la promotion, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux collaborateurs ou salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

Bulletin de paie

Article 12

En vigueur étendu

Le bulletin de salaire sera établi conformément aux dispositions de l'article 44 a du livre 1er du code du travail.

Il devra être rédigé de telle sorte qu'apparaissent clairement les divers éléments de rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'emargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Ancienneté

Article 13

En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;

Le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;

Les périodes militaires obligatoires ;

Le temps du service militaire obligatoire, y compris le cas de devancement d'appel, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire, et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article 25 a du livre 1er du code du travail ;

Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 22 et 5 des clauses générales ;

Les interruptions pour maladie, accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;

Les périodes de chômage partiel.

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

Service militaire obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 1, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article 25 a du livre 1er du code du travail ;

Licenciement, sauf cas de faute grave ;

Maladie lorsque celle-ci a occasionné une rupture du contrat de travail et que l'intéressé est repris au terme de la maladie ;

Repos facultatif de maternité sous réserve que l'intéressée ait été réintégrée dans l'entreprise, sur sa demande, en conformité de l'article 17 des clauses générales.

Travaux exceptionnels, multiples et de remplacement

Article 14

En vigueur étendu

Le salarié qui, exceptionnellement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, devra percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute, exceptionnellement, sur l'ordre de la direction, soit en renfort, soit par un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification, conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon habituelle à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Tout salarié occupant à titre de remplacement un emploi de catégorie supérieure à la sienne bénéficiera, jusqu'au retour de la personne remplacée, de la garantie du salaire minimum et des avantages de ladite catégorie. Au cas où le titulaire du poste ne pourrait définitivement reprendre son emploi, ce poste serait offert, par priorité, au remplaçant qui bénéficierait définitivement de la classification.

Absences

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 20-5-1981 étendu par arrêté du 28-1-1982 JONC 23-2-1982.

1° Généralités

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur, dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

La demande d'autorisation d'absence prévisible devra être formulée par le salarié auprès de son employeur au moins vingt-quatre heures au préalable et en fournir le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté tel que : incendie de domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Par contre, toute absence non justifiée ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail

du fait du salarié, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

2° Absence pour maladie ou accident

a) Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

b) Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement. Les employeurs s'engagent à ne procéder à une telle mesure qu'en cas de nécessité. Dans ce cas :

- en cas de pluralité d'arrêts dans la période de 12 mois précédant l'arrêt en cours, la notification du remplacement ne saurait prendre effet avant l'issue de la période indemnisée par la convention collective au titre de la maladie ou de l'accident. Cependant, en l'absence d'arrêt de travail dans la période de 12 mois précédant l'arrêt en cause, la rupture ne pourra être notifiée avant un délai de 3 mois et ne prendra effet avant l'issue de la période indemnisée par la convention collective et au plus tôt à l'issue d'un délai de 6 mois.

- l'intéressé percevra une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe II ou à l'article 17 de l'annexe I ;

- le salarié bénéficiera durant un an d'une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalent ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 15 jours suivant la présentation d'une lettre recommandée (1).

c) Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

d) En cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou de maladie professionnelle, les dispositions de la loi du 7 janvier 1981 seront appliquées.

3° Accidents du travail

Les absences occasionnées par un accident du travail, ou par une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, ne pourront pas entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Lorsque, à la suite de telles absences, l'état physique du salarié, constaté par le médecin du travail, ne lui permet pas de reprendre son ancien poste, l'employeur s'efforcera de reclasser l'intéressé dans l'entreprise.

Dans le cas où ce reclassement ne pourrait avoir lieu, ou lorsque le salarié n'acceptera pas l'emploi qui lui est offert, le contrat de travail sera considéré comme rompu ipso facto ; cependant, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité égale au montant des indemnités de préavis et de licenciement auxquelles il aurait eu droit s'il avait été congédié.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 28 janvier 1982, art. 1er).

Conditions de travail des jeunes et des femmes

Article 16

En vigueur étendu

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un et de l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les dispositions particulières au travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

En tout état de cause, à travail égal les salaires seront indentiques quel que soit le sexe où l'âge du salarié.

Toutes dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail, afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 13-6-1980 étendu par arrêté du 29-12-1980 JONC 27-1-1981.

1° Congé maternité

a) En cas d'accouchement d'une salariée, ses appointements seront maintenus à 90 % pendant la durée prévue par l'article L. 298 du code de la sécurité sociale, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Si, à la fin du congé visé au paragraphe a, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés maladie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'annexe Collaborateurs et à l'article 5 de l'annexe Cadres.

c) Les salariées qui, avant l'expiration du congé légal de maternité, en feront la demande pourront obtenir une autorisation d'absence non rémunérée d'un an maximum à dater de la naissance pour élever leur enfant. A la fin de leur absence, elles seront, sur leur demande, réintégrées dans leur emploi ou à défaut dans un emploi similaire. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle les intéressées auront fait connaître leur intention de reprendre leur emploi.

d) Les salariées réintégrées dans les conditions prévues au paragraphe c bénéficieront de tous les avantages qu'elles avaient acquis au moment de leur départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé aux salariées qui n'auraient pu être réintégrées, pendant un an à dater de la réception de leur demande écrite de réintégration dans l'entreprise.

e) Il est précisé que les dispositions légales plus favorables relatives à la protection de la maternité et de l'adoption s'appliquent en sus du présent accord, et notamment les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 relatives au congé parental.

2° Conditions de travail particulières aux femmes

a) Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la situation assise, continue ou intermittente. Les conditions d'utilisation de ces sièges seront définies dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

b) Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

c) En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition d'avoir un an d'ancienneté, bénéficiera dans tous les cas du maintien de son salaire effectif antérieur pendant la durée de ce changement de poste.

d) Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par un certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

e) A partir du troisième mois révolu de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un crédit de temps de repos de vingt minutes par jour. Cette disposition pourra, après consultation du comité d'entreprise, être appliquée selon des modalités particulières définies en fonction des conditions de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet avantage ne s'ajoutera pas sur ceux existant dans l'entreprise et ayant le même objet.

f) Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

g) Pendant une durée maximum d'un an à compter de l'accouchement les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à leur convenance de deux pauses d'une demi-heure par jour.

h) Un congé payé supplémentaire d'un jour sera accordé aux mères de famille ayant plus de trois enfants à charge de moins de seize ans. Cet avantage ne s'ajoutera pas aux suppléments de congés attribués par les entreprises, ayant le même objet.

Durée du travail-Heures supplémentaires (1)

Article 18

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à la majoration qui est de :

25 % pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations portent sur le salaire effectif.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail.

NB : (1) Voir avenant n° 14 du 22 décembre 1981.

Travail à temps partiel

Article 19

En vigueur étendu

Certains salariés pourront être occupés à temps partiel dans des conditions définies au niveau de chaque entreprise entre les intéressés et l'employeur.

La rémunération sera fonction de leurs horaires de travail effectif.

Emploi du personnel temporaire

Article 20

En vigueur étendu

Personnel intérimaire

La loi du 3 janvier 1972 consacre la licéité des entreprises de travail temporaire.

En tout état de cause et dans toute la mesure du possible, le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

En cas de vacance définitive du poste occupé, le salarié temporaire en place aura la possibilité de postuler cet emploi, sous réserve qu'il ait obtenu la résiliation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires visées par l'article 15 de la loi du 3 janvier 1972, par les délégués du personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946.

Chômage partiel

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 27-2-1980 étendu par arrêté du 18-12-1980 JONC 13-1-1981.

Il est précisé que les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et de ses avenants successifs s'appliquent au personnel des entreprises des instruments à écrire et des industries connexes.

Les indemnités de chômage partiel seront prises en considération pour le calcul des indemnités de licenciement et de mise ou départ à la retraite.

Ces indemnités seront également prises en considération pour le calcul de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident dans les conditions prévues par la convention collective : cette indemnisation sera calculée en ajoutant au salaire qui aurait été perçu en contrepartie du travail prévu par l'horaire affiché et non effectué par suite de la maladie ou de l'accident les indemnités de chômage partiel qui auraient été versées à l'intéressé s'il avait été présent au travail lorsque l'horaire hebdomadaire est ramené en dessous de quarante heures du fait du chômage partiel.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 3 de l'ordonnance du 7 janvier 1959 ; il entrera en vigueur à partir de la première quatorzaine suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel (la quatorzaine d'entrée en vigueur devant être déterminée en fonction du calendrier national établi par le ministère du travail) ; il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective.

Les parties sont convenues de se revoir lors de la première réunion paritaire annuelle ayant pour objet l'examen des salaires.

Congés payés

Article 22

En vigueur étendu

Des congés annuels seront attribués au personnel dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Après avis du comité d'entreprise, la période des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

La durée de ces congés et le mode de calcul de l'indemnité de congé seront fixés conformément aux articles 54g et 54j du code du travail.

Les absences prévues à l'article 5 seront considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé payé, ainsi que les périodes indemnisées à 100 %, au titre de la maladie, prévues par la présente convention.

En cas de fractionnement du congé, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à douze jours ouvrables continus.

Au cas où le congé ou partie du congé est pris entre le 1er novembre et le 30 avril, il sera fait application des paragraphes 4 et 5 de l'article 54i du livre II du code du travail, lesquels attribuent deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris dans cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Il est, d'autre part, rappelé que le samedi est un jour ouvrable.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable, pendant la période du congé, celle-ci se trouve prolongée d'un jour.

Absences payées pour événements de famille et divers

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 8 du 12-7-1979 étendu par arrêté du 29-12-1980 JONC 27-1-1981.

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

Mariage :

Du salarié : cinq jours ;

D'un enfant : un jour ;

Présélection militaire : durée de l'absence, trois jours maximum.

Décès :

Du conjoint : trois jours ;

D'un enfant du salarié : trois jours ;
Du père ou de la mère du salarié : trois jours ;
Des frères et soeurs du salarié : deux jours ;
Des grands-parents du salarié : deux jours ;
Des petits-enfants du salarié : deux jours ;
Des beaux-parents du salarié : deux jours.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus pourra obtenir un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé exceptionnel, afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par cet événement familial.

Salaires mensuels minimaux garantis (1)

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 1 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

La convention collective institue 18 salaires mensuels minimaux garantis correspondant aux 18 positions hiérarchiques, telles que définies dans l'annexe 'Classification'.

Les salaires mensuels minimaux garantis sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire tels que notamment pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage (2).

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum, il convient d'exclure de sa rémunération :

- les majorations relatives à la durée du travail : heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales, quel que soit leur nom, qui sont fonctions ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 117-1, D. 981-1 et D. 981-14 du code du travail (arrêté du 5 décembre 2003, art. 1er).

Indemnité d'emploi

Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Jeunes salariés-Abattement d'âge

Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Handicapés physiques et mutilés de guerre

Article 27

En vigueur étendu

Pour les handicapés placés, du fait de leurs aptitudes physiques et pour le travail dont ils sont chargés, dans un état d'infériorité par rapport aux autres travailleurs de même catégorie professionnelle et n'exécutant pas en quantité et en qualité un travail identique aux salariés de leur catégorie, il pourra être appliqué, après accord du médecin du travail, un abattement de salaire n'excédant pas 10 % (1).

(1) Sous réserve de l'application du décret n° 64-127 du 7 février 1964 (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article 28

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé et l'intégrité physique des salariés.

L'employeur mettra à la disposition du comité d'hygiène et de sécurité, ou des délégués du personnel en l'absence du comité, les textes légaux et réglementaires en la matière.

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel, participeront chacun en ce qui le concerne à l'application des dispositions du présent article.

Un ingénieur ou cadre, élu dans les mêmes conditions que les autres membres, siègera au comité d'hygiène et de sécurité en supplément de l'effectif réglementaire.

Le présent article s'applique également au personnel des entreprises extérieures appelé à effectuer des travaux dans l'enceinte des établissements soumis à l'application de ladite convention.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Le non-respect de ces dispositions pourra entraîner une sanction dans le cadre du règlement intérieur.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de dix jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi du 11 octobre 1946.

Le médecin du travail de l'entreprise, ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Lorsqu'un salarié est occupé à des travaux particulièrement insalubres, ce dernier aura la possibilité, si le médecin du travail le juge utile pour la sauvegarde de sa santé, d'être muté à un autre emploi de sa compétence.

Le fait de refuser de se présenter aux visites médicales obligatoires est susceptible d'entraîner le licenciement sans indemnité.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Apprentissage

Article 29

En vigueur étendu

D'une façon générale, en matière d'apprentissage, les employeurs se référeront aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur au jour de la signature de la présente convention.

Néanmoins, il paraît nécessaire d'apporter à l'application du texte ci-dessus les précisions suivantes :

L'acte d'apprentissage est établi en tenant compte, en plus des dispositions légales, des usages et coutumes de la profession.

Nul ne peut être considéré comme apprenti s'il n'est sous contrat d'apprentissage écrit, établi dans les conditions et les formes prescrites par la loi.

Des clauses spéciales telles que l'interdiction pour l'apprenti de s'établir dans un ressort territorial déterminé peuvent être adjointes au contrat.

Les heures passées par l'apprenti à suivre des cours professionnels en dehors de l'établissement ne seront pas rémunérées (1).

Le respect du S.M.I.C. ne s'applique pas à la rémunération des apprentis.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Formation professionnelle continue

Article 30

En vigueur étendu

1° Le présent accord a pour but d'adapter, selon les besoins et les possibilités de nos industries, l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971 ainsi que la loi du 16 juillet 1971 et ses décrets d'application.

2° Pour aider les jeunes travailleurs de moins de 20 ans et non apprentis qui suivent les cours de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur, les entreprises prendront entièrement à leur charge :

a) Le montant de la rémunération perdu par la participation au cours ; celle-ci ne saurait être inférieure à celle fixée aux articles 10 et 11 du titre 1er de l'accord du 9 juillet 1970, étant entendu que ces pourcentages s'appliquent à la rémunération minimum garantie de la profession ;

b) Le paiement des frais de transport du domicile de l'intéressé au centre et vice versa ;

c) Les frais de scolarité (fournitures scolaires, frais d'inscription, frais d'examen).

3° Pour toute formation dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un organisme dispensateur de formation, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante personnes ou le comité d'entreprise dans les entreprises comptant plus de cinquante personnes seront consultés sur :

Les conditions générales de recrutement des stagiaires et les métiers auxquels il convient de les préparer ;

Les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation tant générale que pratique ;

Le choix des cours professionnels ;

Le niveau et la nature de la formation générale ;

Les problèmes posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation ;

Le recrutement et la formation du personnel enseignant.

4° Il sera communiqué au comité d'entreprise le motif du refus ou du report de la demande ainsi que la liste des stagiaires.

5° N'entreront pas en ligne de compte pour le calcul du pourcentage des absences simultanément admises les stages organisés par la direction ne comportant pas de formation générale et énumérés ci-dessous :

- familiariser les salariés avec l'activité de l'entreprise ;

- permettre à un salarié d'avoir une activité polyvalente dans le cadre de sa qualification ;

- donner l'enseignement nécessaire sur le caractère dangereux ou insalubre de certaines fabrications et les moyens d'y pallier.

Pour le classement dans la catégorie des stages n'entrant pas en ligne de compte pour le calcul des absences, le comité d'entreprise sera consulté.

6° La demande d'autorisation d'absence devra être formulée, conformément à l'article 31 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, pour permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'intéressé pendant la durée du stage.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

7° La commission nationale paritaire de l'emploi, créée conformément à l'article 36 des clauses générales de la présente convention, sur la sécurité de l'emploi a pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la commission nationale paritaire de l'emploi précisera les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

L'agrément sera accordé non seulement à des stages étroitement spécialisés, mais aussi à des formations générales qui sont à la base du succès des autres formations.

8° Lorsqu'un travailleur suivra, à la demande de l'employeur, un cycle, un stage ou une session de formation, le salarié percevra une indemnité ayant le caractère d'un salaire et égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Licenciements

Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Sécurité de l'emploi

Article 32

En vigueur étendu

1. Toute étude de réorganisation dans l'entreprise, toute recherche visant à trouver des nouveaux procédés de fabrication ou à remplacer des fabrications existantes par d'autres fabrications et qui auraient pour but comme conséquence possible soit la réduction des effectifs de personnel nécessaires, soit la modification des qualifications requises seront obligatoirement accompagnées des mesures suivantes :

La diminution de la charge de travail de chaque salarié sera également un objectif ; en tout état de cause, la pénibilité du travail ne devra pas être augmentée ;

Les études seront entreprises qui permettraient, notamment par l'implantation de nouvelles fabrications et l'adaptation du personnel en place, d'utiliser la main-d'oeuvre qui deviendrait excédentaire ;

Conformément à la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés dès que la direction envisagera de telles recherches afin qu'ils puissent veiller à l'application des mesures ci-dessus et faire toutes suggestions utiles.

2. Dès que la direction envisagera des mesures de réorganisation dans l'entreprise ou l'introduction de nouveaux procédés de fabrication ou le remplacement de fabrications existantes dans le but ou avec comme conséquence possible soit la réduction des effectifs de personnel nécessaire, soit la modification des qualifications requises, elle convoquera, conformément à la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, avant toute décision pour :

Les informer de ses intentions, notamment en ce qui concerne les mesures qu'elle aura obligatoirement prévues pour que l'ensemble du personnel en place soit aidé dans la recherche d'un emploi dans des conditions si possible équivalentes ;

Prendre en considération les propositions et avis dudit comité ou à défaut des délégués du personnel.

3. Si, pour un motif structurel ou conjoncturel, la perspective de compression d'effectifs apparaissait dans une entreprise, les mesures suivantes seraient prises après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel : retour à la durée légale du travail dans les ateliers ou services concernés.

Si, malgré les mesures prises dans ce cadre, la direction envisageait des licenciements, elle s'efforcerait par tous les moyens de reclasser les éventuels licenciés en collaboration avec la commission paritaire de l'emploi prévue à l'article 30 des clauses générales de la présente convention.

Pendant la durée d'un mois suivant un licenciement collectif, l'employeur s'interdit de faire effectuer des heures supplémentaires ou d'embaucher du nouveau personnel dans les catégories et ateliers touchés par le licenciement.

Un état des effectifs sera tenu, pour chaque réunion du comité d'entreprise, à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, avec les explications sur les fluctuations, cet état pouvant servir d'indicateur sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

4. Dans le cas de fusion, de concentration ou d'absorption, sous quelque forme que ce soit :

a) Les comités d'entreprise ou comités centraux d'entreprise recevront tous éléments d'information leur permettant de se rendre compte des conséquences sur l'emploi et de donner leur avis sur ce point ;

b) L'ensemble des dispositions prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus sera applicable dans la réalisation du processus envisagé.

Préavis

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Changement de résidence, à la demande de l'employeur, en France métropolitaine

Article 34

En vigueur étendu

1° Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

2° Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié. En cas d'acceptation, ce changement du lieu de travail n'entraîne aucune modification dans les droits ou obligations des deux parties.

3° Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4° Les clauses du paragraphe précédent ne s'appliquent pas :

a) Aux salariés nouvellement embauchés ;

b) Aux salariés appartenant à l'entreprise et envoyés en stage de formation ou de perfectionnement ;

c) Aux salariés en déplacement.

Les conditions de ce déplacement seront réglées par une annexe au contrat individuel de travail de l'intéressé.

5° Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave ou cas de force majeure, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aurait droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la précédente résidence assignée par l'employeur ou à tout nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

6° Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.

7° Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement prévue par l'article 5 des clauses générales.

Retraite complémentaire

Article 35

En vigueur étendu

Le régime des retraites complémentaires est réglé par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles.

Commission nationale paritaire de l'emploi (Accord national interprofessionnel du 10 février 1969)

Article 36

En vigueur étendu

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit :

a) En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi que d'éviter ou, à défaut, de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi.

b) La commission paritaire de l'emploi sera composée comme suit :

Deux représentants de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention dont un représentant sera choisi parmi le personnel des entreprises concernées ;

Un nombre de délégués patronaux égal à celui des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Lesdits représentants seront choisis de préférence parmi les membres ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

c) La commission paritaire de l'emploi se réunira semestriellement.

d) Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes assurera la charge matérielle du secrétariat de la commission.

e) La mission de la commission paritaire de l'emploi est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. A ce titre, la commission procède, à chacune de ses réunions, à une étude :

De la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la convention collective à partir de statistiques annuelles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, d'une part, par régions de programme et, d'autre part, par grandes branches, ces statistiques étant ventilées par taille d'entreprise et d'établissement ;

Des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les pouvoirs publics et organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

Commission paritaire nationale d'interprétation

Article 37

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée :

De donner son avis sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et des annexes ;

De régler à l'amiable tous les différends qui lui sont soumis.

Cette commission est composée comme suit :

Deux représentants de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Un nombre de délégués patronaux égal à celui des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Lesdits représentants seront de préférence choisis parmi les membres ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée par roulement alternativement par un délégué patronal et un représentant des syndicats de salariés signataires, la première présidence étant tirée au sort.

La présente commission se réunira à la demande d'une des parties signataires. En cas d'urgence dûment constatée par les parties, elle se réunira dans un délai d'un mois à partir de la demande présentée par l'une des parties signataires. En tout état de cause, cette demande de convocation devra être accompagnée de l'ordre du jour précis, que la partie demanderesse souhaite voir examiner. Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes devra réunir ladite commission dans ce délai d'un mois. Ladite commission devra statuer dans un délai de quarante-cinq jours.

Lorsque la commission réunie, toutes organisations signataires présentes ou dûment représentées, donnera un avis à l'unanimité, le texte de cet avis, signé par l'ensemble des membres présents, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention, et fera l'objet du dépôt réglementaire au secrétariat des prud'hommes de la Seine.

Conflits collectifs du travail

Article 38

En vigueur étendu

En cas de conflits collectifs du travail relatifs à l'application de la présente convention, les parties s'engagent à effectuer tous efforts et tentatives de conciliation afin de résoudre à l'amiable ce conflit, et notamment de ne procéder à aucun arrêt de travail ou lock-out avant d'avoir soumis, si nécessaire, le motif du conflit à la commission prévue à l'article 37 des clauses générales de la présente convention.

En tout état de cause, aucune grève ou lock-out ne pourra avoir lieu pendant les huit jours qui suivent la demande de soumission du conflit à la commission d'interprétation.

Dépôt de la convention

Article 39

En vigueur étendu

Le texte de cet avis, signé par l'ensemble des membres présents, sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

Résiliation de la convention

Article 40

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties que la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973 remplace et annule la convention collective nationale du syndicat général du porte-plume réservoir et des industries qui s'y rattachent, signée le 8 juillet 1964.

Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973

Domaine d'application

Annexe I : Collaborateurs

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des salariés dont les emplois sont repris à l'annexe ' classification '. Lorsqu'elle s'avérera nécessaire, l'exécution d'une épreuve préliminaire ne constituera ni la période d'essai contractuelle, ni un engagement ferme.

Toutefois, si le temps consacré à cette épreuve dépasse quatre heures, le temps passé sera payé au salaire minimum de la catégorie.

Epreuve préliminaire (avant l'embauche)

Annexe I : Collaborateurs

Article 2

En vigueur étendu

Lorsqu'elle s'avérera nécessaire, l'exécution d'une épreuve préliminaire ne constituera ni la période d'essai contractuelle, ni un engagement ferme.

Toutefois, si le temps consacré à cette épreuve dépasse quatre heures, le temps passé sera payé au salaire minimum de la catégorie.

Période d'essai

Annexe I : Collaborateurs

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 2 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail posté

Annexe I : Collaborateurs

Article 4

En vigueur étendu

On appelle travail par poste l'organisation du travail dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite (tel que les 28 ou les 38).

Les salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste, bénéficient d'une demi-heure d'arrêt qui leur sera payée sur la base de leur salaire réel.

Tout salarié posté en 38 ayant dépassé l'âge de cinquante-cinq ans pourra, après avis du médecin du travail, demander à être affecté à un poste de même classification à horaire normal. L'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de satisfaire à cette demande.

Indemnité de panier de nuit

Annexe I : Collaborateurs

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 3 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

Voir textes salaires.

Indemnité de rappel

Annexe I : Collaborateurs

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 10 du 13-6-1980 étendu par arrêté du 29-12-1980 JONC 27-1-1981.

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés, sur présentation des pièces justificatives.

Appointements

Annexe I : Collaborateurs

Article 7

En vigueur étendu

Les définitions des emplois, les coefficients et les appointements minima figurent à l'annexe ' Classification '.

Ces appointements minima sont ceux en dessous desquels aucun salarié, d'aptitude physique et professionnelle normales, ne pourra être rémunéré.

Prime d'ancienneté

Annexe I : Collaborateurs

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 4 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail de nuit effectué exceptionnellement

Annexe I : Collaborateurs

Article 9

En vigueur étendu

Lorsque l'horaire habituel du salarié ne comporte pas de travail de nuit et si, exceptionnellement, celui-ci est amené à effectuer des heures de travail d'entretien ou de dépannage entre 22 heures et 5 heures, celles-ci donneront lieu à une majoration de 100 % quel que soit l'horaire de travail hebdomadaire effectué par l'intéressé.

Cette majoration sera calculée sur le taux des heures normales.

Les mêmes conditions seront applicables lorsque le personnel travaillant normalement de nuit sera appelé à effectuer exceptionnellement en plus de son horaire normal de nuit des travaux d'entretien ou de dépannage de jour.

Dans le cas où la durée de ce travail exceptionnel ajouté à la durée normale de l'horaire quotidien viendrait à dépasser douze heures, il serait accordé au salarié un repos compensateur égal à la différence entre la durée totale du travail diminuée de l'horaire normal quotidien du salarié, les majorations pour heures supplémentaires restant acquises.

Travaux du dimanche et des jours fériés effectués exceptionnellement

Annexe I : Collaborateurs

Article 10

En vigueur étendu

Lorsque le salarié sera exceptionnellement appelé à effectuer des travaux d'entretien ou de dépannage le dimanche ou un jour férié, les heures correspondantes seront uniformément majorées de 100 %, quel que soit l'horaire de travail hebdomadaire effectué par l'intéressé.

Cette majoration sera calculée sur le taux des heures normales.

Jours fériés

Annexe I : Collaborateurs

Article 11

En vigueur étendu

Le repos des jours fériés légaux et chômés, autres que le 1er mai, n'entraînera pas de perte de salaire.

Ces jours sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Travail des femmes

Annexe I : Collaborateurs

Article 12

En vigueur étendu

L'emploi des femmes à des machines notoirement fatigantes sera examiné en accord avec le médecin du travail, et pourra, dans la mesure compatible avec les besoins du service, faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante-cinq ans seront exemptes du travail de mécanographie, à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical du travail, la continuation du travail.

Seront également exemptes de travail de mécanographie les femmes enceintes reconnues inaptes par le médecin du travail.

Périodes militaires obligatoires

Annexe I : Collaborateurs

Article 13

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

Cette disposition s'entend dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

Maladies et accidents

Annexe I : Collaborateurs

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 16-10-1975 étendu par arrêté du 21-4-1976 JONC 14-5-1976.

Sans préjudice des dispositions de l'article 15 des Clauses générales et après un an de présence dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, des indemnités pendant les jours d'absence seront allouées au collaborateur malade, dans les conditions suivantes :

1° Complétant les prestations journalières de la sécurité sociale et des assurances maladie et accident des entreprises et des tiers responsables jusqu'à parfaire le salaire (1) pendant une période d'un mois et demi ;

2° Complétant les prestations journalières de la sécurité sociale et des assurances maladie et accident des entreprises et des tiers responsables, jusqu'à pourvoir les trois quarts du salaire pendant une nouvelle période d'un mois et demi.

Après cinq ans de présence dans l'établissement, la durée de ces périodes sera portée à deux mois.

En tout état de cause, ce complément sera payé aux mêmes époques que le salaire.

Dans le cas où le collaborateur malade, auquel a été notifiée l'obligation de remplacement, a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée à l'expiration de son délai de préavis. Cette expiration ne saurait tomber avant la fin de la période au cours de laquelle ses mois de maladie lui sont indemnisés.

Si plusieurs congés de maladie indemnisés sont accordés à un collaborateur au cours d'une période de douze mois consécutifs précédant la date de l'arrêt de travail, la durée du service de ces indemnités ne peut excéder au total celles des périodes ci-dessus fixées.

NB : (1) On entend par salaire les appointements sur la base de quarante heures, augmentés de la prime d'ancienneté et rapportés à l'horaire en vigueur dans l'atelier ou l'entreprise.

Annexe I : Collaborateurs

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 10 du 13-6-1980 étendu par arrêté du 29-12-1980 JONC 27-1-1981.

1° Congé maternité

a) En cas d'accouchement d'une salariée, ses appointements seront maintenus à 90 % pendant la durée prévue par l'article L. 298 du code de la sécurité sociale, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Si, à la fin du congé visé au paragraphe a, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés maladie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'annexe Collaborateurs et à l'article 5 de l'annexe Cadres.

c) Les salariées qui, avant l'expiration du congé légal de maternité, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non rémunérée d'un an maximum à dater de la naissance pour élever leur enfant. A la fin de leur absence, elles seront, sur leur demande, réintégrées dans leur emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle les intéressées auront fait connaître leur intention de reprendre leur emploi.

d) Les salariées réintégrées dans les conditions prévues au paragraphe c bénéficieront de tous les avantages qu'elles avaient acquis au moment de leur départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé aux salariées qui n'auraient pu être réintégrées, pendant un an à dater de la réception de leur demande écrite de réintégration dans l'entreprise.

e) Il est précisé que les dispositions légales plus favorables relatives à la protection de la maternité et de l'adoption s'appliquent en sus du présent accord, et notamment les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 relatives au congé parental.

2° Conditions de travail particulières aux femmes

a) Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la situation assise, continue ou intermittente. Les conditions d'utilisation de ces sièges seront définies dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

b) Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

c) En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition d'avoir un an d'ancienneté, bénéficiera dans tous les cas du maintien de son salaire effectif antérieur pendant la durée de ce changement de poste.

d) Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par un certificat médical ou de leur accouchement.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

e) A partir du troisième mois révolu de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un crédit de temps de repos de vingt minutes par jour. Cette disposition pourra, après consultation du comité d'entreprise, être appliquée selon des modalités particulières définies en fonction des conditions de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet avantage ne s'ajoutera pas à ceux existant dans l'entreprise et ayant le même objet.

f) Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

g) Pendant une durée maximum d'un an à compter de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à leur convenance de deux pauses d'une demi-heure par jour.

h) Un congé payé supplémentaire d'un jour sera accordé aux mères de famille ayant plus de trois enfants à charge de moins de seize ans. Cet avantage ne s'ajoutera pas aux suppléments de congés attribués par les entreprises, ayant le même objet.

Préavis

Annexe I : Collaborateurs

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 5 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Annexe I : Collaborateurs

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NB : (1) L'article 2 ainsi que l'article 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 ont été abrogés par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 (cf. article 24 b et suivants du livre 1er du code du travail).

Annexe I : Collaborateurs

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 5-5-2006 art. 1 BOCC 2006-28 étendu par arrêté du 29-1-2007 JORF 6-2-2007.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(2) Dispositions exclues de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 29 janvier 2007, art. 1er).

Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973

Domaine d'application

Annexe II : Cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 6 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

La présente annexe s'applique au personnel relevant du niveau hiérarchique V.

Elle ne s'applique pas au personnel bénéficiant du statut légal des VRP tel que défini par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail.

Période d'essai

Annexe II : Cadres

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Appointements

Annexe II : Cadres

Article 3

En vigueur étendu

Les définitions des emplois, les coefficients et les appointements minima figurent à l'annexe ' Classification '.

Ces appointements minima sont ceux en dessous desquels aucun cadre, d'aptitudes physiques et professionnelles normales, ne pourra être rémunéré. Toutefois, il est entendu qu'au-delà de six mois de présence dans son emploi le cadre recevra une rémunération supérieure au minimum garanti de sa catégorie.

Tout cadre, avec son accord, peut être rémunéré par un salaire forfaitaire.

Le salaire forfaitaire est un salaire qui résulte tout d'abord d'un accord écrit avec l'intéressé ou d'un long usage dont la durée a permis au salarié de constater la forme de sa rémunération.

Pour être valable, le salaire forfaitaire doit être fixé pour un horaire mini et un horaire maxi.

Le salaire ne varie pas en fonction de l'horaire personnel du cadre. Il comprend notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers qu'il dirige.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Les conditions de ses variations devront être fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier.

Les appointements effectifs doivent être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour le coefficient du poste, à

l'horaire forfaitaire fixé.

Il est rappelé que la rémunération conventionnelle minimum garantie par les accords de salaires s'entend pour l'horaire hebdomadaire légal. Elle doit donc subir les majorations pour heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Il doit explicitement être précisé le taux des minorations et des majorations applicables en dehors de ces limites.

Le salaire forfaitaire doit être au moins égal au salaire prévu par la convention collective ainsi qu'au salaire normal et couramment pratiqué dans la profession et la région.

Périodes militaires obligatoires

Annexe II : Cadres

Article 4

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Cette disposition s'entend dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

Maladies et accidents

Annexe II : Cadres

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 16-10-1975 étendu par arrêté du 21-4-1976 JONC 14-5-1976.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture de contrat, sous condition que les intéressés, sauf cas de force majeure, avisent dans un délai de quarante-huit heures la direction des motifs de leur absence, en indiquant la durée probable.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci seraient repris de préférence.

La notification de l'obligation de remplacement devra être faite par lettre recommandée.

Cette notification tiendra compte du préavis contractuel et vaudra congédiement. Elle ne pourra être adressée qu'à l'expiration de la période de congé maladie explicitée ci-après.

Après un an de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contrevisé par le médecin de l'entreprise, s'il y a lieu, des indemnités pendant les jours d'absence seront allouées au cadre malade, dans les conditions suivantes :

1° Complétant les prestations journalières de la sécurité sociale et des assurances maladie et accident de la maison et des tiers responsables jusqu'à parfaire le salaire pendant une période de un mois et demi ;

2° Complétant les prestations journalières de la sécurité sociale et des assurances maladie et accident de la maison et des tiers responsables jusqu'à parfaire les trois quarts du salaire pendant une nouvelle période de un mois et demi.

Après trois ans de présence dans l'établissement, la durée des périodes indemnisées sera portée à :

1° Trois mois jusqu'à parfaire le salaire ;

2° Trois mois jusqu'à parfaire les trois quarts du salaire.

Après cinq ans de présence dans l'établissement, la durée des périodes indemnisées sera portée à :

1° Quatre mois jusqu'à parfaire le salaire ;

2° Quatre mois jusqu'à parfaire les trois quarts du salaire.

Après dix ans de présence dans l'établissement, la durée des périodes indemnisées sera portée à :

1° Cinq mois pour parfaire le salaire ;

2° Cinq mois jusqu'à parfaire les trois quarts du salaire.

En tout état de cause, ce complément sera payé aux mêmes époques que le salaire.

Annexe II : Cadres

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 13-6-1980 étendu par arrêté du 29-12-1980 JONC 27-1-1981.

1° Congé maternité

a) En cas d'accouchement d'une salariée, ses appointements seront maintenus à 90 % pendant la durée prévue à l'article L. 298 du code de la sécurité sociale, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Si à la fin du congé visé au paragraphe a, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés maladie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'annexe Collaborateurs et à l'article 5 de l'annexe Cadres.

c) Les salariés qui, avant l'expiration du congé légal de maternité, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non rémunérée d'un maximum à dater de la naissance pour élever leur enfant. A la fin de leur absence, elles seront, sur leur demande, réintégrées dans leur emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle les intéressés auront fait connaître leur intention de reprendre leur emploi.

d) Les salariées réintégrées dans les conditions prévues au paragraphe c bénéficieront de tous les avantages qu'elles avaient acquis au moment de leur départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé aux salariées qui n'auraient pu être réintégrées, pendant un an à dater de la réception de leur demande écrite de réintégration dans l'entreprise.

e) Il est précisé que les dispositions légales plus favorables relatives à la protection de la maternité et de l'adoption s'appliquent en sus du présent accord, et notamment les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 relatives au congé parental.

2° Conditions de travail particulières aux femmes

a) Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la situation assise, continue ou intermittente. Les conditions d'utilisation de ces sièges seront définies dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

b) Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

c) En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition d'avoir un an d'ancienneté, bénéficiera dans tous les cas du maintien de son salaire effectif antérieur pendant la durée de ce changement de poste.

d) Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par un certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

e) A partir du troisième mois révolu de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un crédit de temps de repos de vingt minutes par jour. Cette disposition pourra, après consultation du comité d'entreprise, être appliquée selon les modalités particulières définies en fonction des conditions de

l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet avantage ne s'ajoutera pas à ceux existant dans l'entreprise et ayant le même objet.

f) Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

g) Pendant une durée maximum d'un an à compter de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à leur convenance de deux poses d'une demi-heure par jour.

h) Un congé payé supplémentaire d'un jour sera accordé aux mères de famille ayant plus de trois enfants à charge de moins de seize ans. Cet avantage ne s'ajoutera pas aux suppléments de congés attribués par les entreprises, ayant le même objet.

Préavis

Annexe II : Cadres

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Annexe II : Cadres

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe II : Cadres

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 5-5-2006 art. 2 BOCC 2006-28 étendu par arrêté du 29-1-2007 JORF 6-2-2007.

Départ volontaire à la retraite

Le contrat de travail du salarié bénéficiant du droit à une pension de vieillesse peut être rompu à l'initiative de ce dernier en respectant le délai de préavis prévu à l'article 7 de la présente annexe. Cette rupture ouvrira droit, pour le salarié comptabilisant au moins 5 ans d'ancienneté, au versement d'une indemnité conventionnelle d'un montant égal à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement (1) qu'il aurait perçue s'il avait été congédié.

La rupture à l'initiative du salarié s'analysera en un départ à la retraite.

Mise à la retraite (2)

Le contrat de travail du salarié, n'ayant pas atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (3) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du même code, peut être rompu à l'initiative de l'employeur en respectant le délai de préavis prévu à l'article 16 de la présente annexe. L'initiative de l'employeur ne pourra être finalisée qu'après un entretien fixé au plus tard 1 mois avant la date du début de préavis.

Au cours de cet entretien, le salarié pourra faire état d'une situation personnelle justifiant le maintien de son contrat de travail. A la demande du salarié, et sous réserve d'une confirmation écrite motivée adressée à l'employeur dans les 30 jours suivant l'entretien, l'employeur mettra fin à la procédure engagée de mise à la retraite.

Lorsqu'elle sera notifiée, la rupture du contrat de travail ouvrira droit, pour le salarié comptabilisant au moins 5 ans d'ancienneté, au versement d'une indemnité conventionnelle d'un montant égal à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement (y compris la majoration pour âge) qu'il aurait perçue s'il avait été congédié.

La rupture à l'initiative de l'employeur s'analysera en une mise à la retraite. L'entreprise devra respecter des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle dans les 12 mois suivant la rupture effective du contrat de travail (conclusion d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 1 an, mise en oeuvre d'actions de formation spécifiques favorisant le maintien dans l'emploi et/ou l'employabilité des salariés âgés de plus de 45 ans). Elle en informera, au préalable, les institutions représentatives du personnel.

(2) Dispositions exclues de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 29 janvier 2007, art. 1er).

Congés payés

Annexe II : Cadres

Article 10

En vigueur étendu

Les cadres ayant au 1er juin plus de trois ans de présence dans l'entreprise bénéficient d'un congé payé d'un mois, de date à date, sans prolongation pour jours fériés ou pour grande ancienneté.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au respect de situations qui peuvent être actuellement plus favorables dans certaines entreprises.

Annexe III : Classification Convention collective nationale du 13 février 1973

Annexe III : Classification

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 13-1-2003 art. 7 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 5-12-2003 JORF 13-12-2003.

(Se référer à l'accord professionnel du 28 octobre 2002 sur les classifications)

Annexe Formation professionnelle Protocole d'accord du 12 février 1985

Signataires

Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes ;
Organisations de salariés	La fédération générale du bois, papier-carton, céramiques et industries diverses Force ouvrière ; La fédération nationale des industries chimiques, parachimiques et connexes C.G.C. ; La fédération nationale des industries chimiques C.G.T. ; Fectam C.F.T.C..

Annexe Formation professionnelle

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations et les obligations inscrites d'une part dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue dont les dispositions sont intégrées dans l'article L. 932-2 du code du travail et d'autre part dans l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de l'éducation permanente, est une des conditions du maintien et du renforcement de l'industrie et de la compétitivité des entreprises dont elle constitue un élément de gestion économique et social. La formation doit permettre aux salariés de concourir à cet objectif par leur meilleure adaptation à l'évolution des technologies que implique l'acquisition d'un savoir élargi.

La formation doit également contribuer à l'accomplissement des aspirations individuelles de manière à favoriser l'insertion professionnelle de chacun et ses possibilités d'évolution personnelle.

Il s'agit de donner progressivement au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle complète couvrant la connaissance de plusieurs techniques. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. Elle doit favoriser la promotion sociale et la qualification des salariés ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes, sans distinction de catégories.

Les organisations signataires veilleront en particulier, lors de la définition des programmes de formation technique première et continue (par les instances publiques ou privées de la formation), à l'intégration d'éléments de formation générale.

Les parties signataires estiment d'autre part qu'une corrélation doit être établie entre les premières formations et la formation professionnelle continue.

Elles rappellent que le développement de la formation permanente doit résulter de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle, des propositions et avis des instances représentatives et des organismes paritaires de la profession.

I. - La nature des actions de formation et leur ordre de priorité

Annexe Formation professionnelle

En vigueur non étendu

L'accélération des évolutions techniques conduit à l'installation de nouveaux moyens de production qui engendrent des problèmes d'adéquation des formations avec les qualifications requises.

Compte tenu de l'importance de ce mouvement, les actions de formation doivent en priorité permettre :

- aux salariés de maintenir et de parfaire leur qualification ;
- d'anticiper sur d'éventuelles mutations d'activités ;
- d'envisager une évolution de leur carrière.

C'est ainsi que l'accent pourrait être mis sur les actions de formation professionnelle qui correspondent à l'évolution du produit, à la maîtrise des processus de fabrication, au traitement de l'information, aux automatismes et aux méthodes de maintenance, au contrôle de la qualité et à la sécurité sans exclure les formations de caractère économique et social.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'instaurer une certaine diversification des actions de formation en fonction des besoins particuliers de chacune des catégories de personnel.

Les parties rappellent que le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel.

Conformément à l'article 49 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et au décret du 17 juillet 1984, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi mission de préciser le contenu des actions qui apparaissent comme prioritaires. Dans ce sens, elle devra fixer les priorités en matière de congé individuel de formation (C.I.F.) afin que les organismes de gestion du congé individuel de formation puissent tenir compte des orientations de notre profession dans ce domaine. La commission veillera à ce que soit donnée au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle de type polyvalent, offrant une large assise technologique de base.

Les parties signataires considèrent cependant que ces priorités ne sauraient avoir d'effet contraignant pour les entreprises qui devront garder la possibilité d'établir leur plan de formation en fonction de leur situation spécifique. Lors de l'établissement de leur plan de formation, les entreprises s'attacheront cependant à recueillir les demandes individuelles et à informer les salariés des moyens de formation susceptibles d'y répondre et qui peuvent être financés par les FONGECIF.

II. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation

Annexe Formation professionnelle

En vigueur non étendu

La formation doit tenir compte de l'évolution des techniques et concourir au maintien et au développement des qualifications professionnelles.

Les parties conviennent, en conséquence, au sein des instances publiques ou privées, de faire évoluer le contenu des formations en fonction de l'évolution constatée et prévisible des techniques.

Elles s'engagent à promouvoir les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies entre autres par le répertoire opérationnel des métiers et emplois (R.O.M.E.).

Afin de conférer aux formations acquises un caractère transférable, il sera demandé aux organismes dispensateurs de formation de délivrer une attestation de stage. Cette attestation devra comporter une référence au niveau de formation correspondant. Ces niveaux seront ceux prévus par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967. Dans le cas où l'action de formation serait organisée au sein de l'entreprise et sous sa responsabilité, celle-ci délivrera à l'issue du stage cette attestation.

Les entreprises prendront en compte les acquis de formation en s'efforçant d'affecter le salarié à une fonction impliquant une qualification qui lui permette de mettre en oeuvre ses connaissances et ses compétences.

Les entreprises prendront en considération comme critères de promotion, en cas de vacance de poste au même titre que l'expérience professionnelle les formations suivies dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation dans la mesure où ces formations répondent aux exigences du poste.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront attribués, à compétence égale, aux membres du personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

L'affectation à un poste de travail d'un niveau de classification déterminé par la convention collective nationale peut être liée à la reconnaissance d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou résultant du suivi d'une action de formation continue visée par l'article L. 900-2, 3e alinéa, du code du travail ou correspondant à un savoir-faire.

Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi s'exerce dans le cadre de l'article 36 de la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes qui reprend les obligations de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et rappelle qu'elle doit bénéficier des informations sur les évolutions technologiques importantes de la profession et de son environnement dans la mesure où elles ne sont pas manifestement confidentielles et des types de formation susceptibles d'y répondre.

III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Annexe Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux sont obligatoirement informées chaque année sur les choix prioritaires des plans

de formation. A cet effet, elles recevront tous les documents relatifs à la formation communiqués aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur le plan de formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels, il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Pour cela, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise ;
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

La délibération du comité d'entreprise doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure une convention ;
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés.

Le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

a) S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1er du code du travail ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation. Cette note précisera les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

b) S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
- aux organismes formateurs ;
- aux conditions d'organisation de ces actions ;
- aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence à l'article L. 434-7 du code du travail, cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Afin de donner à la délibération prévue ci-dessus toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en oeuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation de ladite délibération.

Les heures passées en séances de commission de formation, organisées en accord avec la direction seront rémunérées comme temps de travail.

La commission, pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, procédera aux études nécessaires et joue en liaison avec le service responsable de formation de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer cette information aux salariés de l'entreprise.

La commission pourra disposer des moyens mis par la loi à la disposition du comité : notamment panneaux d'affichage, documentation. En ce qui concerne le recours à des consultants extérieurs et la formation de ses membres, elle pourra utiliser éventuellement une partie du budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Annexe Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de mettre en oeuvre les modalités d'accueil des jeunes dans le cadre de formations en alternance prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, précisé par la loi du 24 février 1984 et par la loi de finances pour 1985.

Compte tenu des caractéristiques propres à la profession, seront retenues de façon prioritaire les actions de ' qualification ' et les actions ' d'adaptation à l'emploi ' sans que soient pour autant exclues les actions ' d'initiation '.

Par ailleurs, dans les secteurs où le régime de marche habituel est celui du travail posté comportant une fraction de nuit, les parties constatent que l'insertion des jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne pourra se faire qu'exceptionnellement en raison des dispositions de l'article L. 213-8 du code du travail. Il en ira de même dans les secteurs d'activité où sont implantées des machines dangereuses.

Conformément à l'accord précité, le recrutement de jeunes au titre des contrats de qualification ou d'adaptation doit faire l'objet d'un contrat de travail d'un type particulier écrit qui précise les obligations réciproques des parties : l'employeur s'engage pendant la durée du contrat à assurer au jeune une formation ; le jeune s'engage pour sa part à suivre la formation prévue.

Dans ce contexte, les formations en alternance associent des enseignements généraux et technologiques donnés pendant le temps de travail dans des centres de formation, internes ou externes, et des connaissances et un savoir-faire acquis par l'exercice dans l'entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Afin que les instances représentatives du personnel puissent s'assurer du respect de cet objectif, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés des conditions dans lesquelles se déroulent ces actions et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Les parties considèrent que le rôle du tuteur est essentiel à la réussite des actions de formation en alternance. Elles préconisent à cet effet une préparation pédagogique du personnel chargé d'assurer dans l'entreprise l'accueil des jeunes et le suivi des actions de formation.

Le contrat de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, comportera une formation correspondant à 25 % au moins de la durée du contrat, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ces actions seront menées dans un centre de formation externe ou interne à l'entreprise. Les formations correspondant à ce type de contrat devront mener dans la mesure du possible à un diplôme ou à un titre homologué.

Le contrat d'adaptation aura une durée déterminée minimum d'un an s'il vise à adapter le jeune à un type d'emploi défini. Ce contrat sera conclu pour une durée indéterminée s'il vise à l'adaptation du jeune à un emploi particulier. La formation dispensée en alternance sera d'une durée de 200 heures au minimum étalée sur une période maximum d'un an.

Les entreprises pourront s'exonérer de tout ou partie du 0,2 % de la formation professionnelle et du 0,1 % de la taxe d'apprentissage soit par l'organisation d'actions de formation en faveur des jeunes, soit par des versements à des organismes de formation habilités par l'Etat à procéder à la mutualisation de ces fonds.

Afin de préciser les modalités du présent accord en matière d'insertion des jeunes en fonction des dispositions réglementaires à paraître, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai maximum de trois mois suivant la date de leur parution.

V. - Durée et conditions d'application de l'accord - périodicité des négociations ultérieures

Annexe Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera informée du suivi de l'accord une fois par an.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans afin de procéder à un réexamen de l'application de l'accord.

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes.

Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des instruments à écrire et industries connexes.
Organisations de salariés	Fédération Force ouvrière papier-carton cellulose ; Fédération chimie énergie (FCE) CFDT, section papier-carton ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, tenant compte des dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998, incitent les entreprises à étudier et négocier les possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Elles considèrent que la réduction du temps de travail doit être accompagnée de mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, afin de conforter, voire développer l'emploi dans la branche professionnelle avec la préoccupation constante de l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Dans cette optique leur objectif, par le présent accord, est de tracer le cadre dans lequel pourront évoluer les dispositifs adaptés à chaque situation, en recherchant des effets favorables sur les conditions de travail, l'emploi et la diminution des emplois précaires.

Le contexte actuel de très forte concurrence internationale dans lequel évoluent les entreprises de la profession les obligent à veiller à ne pas augmenter leurs coûts afin de préserver leur compétitivité.

L'application de l'accord peut être l'occasion pour les entreprises, en modifiant leur organisation de travail, d'augmenter le temps d'utilisation des matériels.

Les parties signataires sont favorables à la mise en place par l'Etat d'éventuelles mesures particulières qui permettraient de mieux répondre à la demande des salariés qui souhaitent limiter une durée de carrière professionnelle déjà longue et créer les conditions favorisant l'embauche de jeunes. Elles manifestent le souhait que soient renouvelés les dispositifs existants tels que PRP et/ou ARPE ainsi que l'élargissement de cette dernière mesure aux salariés totalisant 160 trimestres validés, quel que soit leur âge. Elles demandent à leurs confédérations d'intervenir dans ce sens.

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi, aux conditions de travail, au maintien et au développement de leur compétitivité et créer ainsi les conditions permettant la mise en place de la réduction du temps de travail en préservant la pérennité des entreprises et la rémunération des salariés.

Les parties signataires soulignent que l'ensemble des dispositions prévues par cet accord doivent non seulement permettre le maintien de l'emploi mais aussi concourir à son développement. Les entreprises sont ainsi notamment invitées à limiter le recours aux emplois précaires. A cet effet, l'engagement est pris, au niveau de la branche, de transformer 5 % des contrats précaires, - CDD et intérimaires - (équivalent temps plein) en contrats à durée indéterminée. Elles s'engagent à limiter le nombre de ces emplois (CDD et intérimaires) dans les entreprises de 200 salariés ou plus, globalement à 7 % de l'effectif annuel et, pour les autres entreprises, globalement à 10 % de l'effectif annuel.

Les organisations représentatives du personnel se chargeront d'assurer le suivi et l'information concernant ce point de l'accord.

La diversité des technologies utilisées dans la profession induit des types d'organisation et des horaires de travail qui peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon sa fonction et/ou sa mission.

Compte tenu des implications éventuelles sur les conditions de travail de certains postes, les aménagements envisagés donneront lieu à une consultation des institutions représentatives du personnel.

Les articles ci-après ont pour but de préciser les modalités de décompte de la durée légale du travail que ce soit sur la semaine, sur un cycle ou sur l'année, conformément aux dispositions du code du travail.

1.1. Durée légale du travail

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus et au 1er janvier 2002 pour les autres.

1.2. Modalités

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire pour adapter l'horaire du travail à la durée légale sera négociée au niveau de chaque entreprise ou établissement quel que soit le mode de décompte de l'horaire. La réduction se fera en réduisant l'horaire journalier et/ou hebdomadaire de travail et/ou en octroyant un nombre de jours de repos pris de façon collective ou individuelle ou en combinant ces différentes possibilités.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail se fait par l'attribution de journées entières de repos, les dates de prise de ces jours sont fixées à l'avance pour moitié en fonction des souhaits des salariés et pour moitié à l'initiative de l'employeur en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les entreprises examineront les conditions de rémunération des salariés embauchés après la mise en oeuvre de l'accord de réduction du temps de travail

dans leur entreprise. Elles veilleront à ce que celles-ci se trouvent en harmonie avec celles des salariés de même qualification et compétences déjà présents dans l'entreprise ou l'établissement à cette date, dans un délai de un an maximum, soit au plus tard le 1er janvier 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2003 pour les entreprises de moins de 20 salariés, sauf dispositions législatives spécifiques plus favorables.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à la loi, être affecté à un compte épargne temps sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra pas représenter plus d'un tiers du temps dégagé par la réduction du temps de travail effectif.

1.3. Temps de pause du personnel posté (1)

Conformément aux dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe 'collaborateurs' de la convention collective, le temps de pause des salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste est rémunéré.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, il convient de distinguer deux types de situation :

- celle où il est demandé à l'intéressé de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif ;

- celle où l'intéressé est dégagé de tout travail (machine arrêtée ou salarié remplacé) et peut vaquer librement à des occupations personnelles : le temps de pause, tout en étant rémunéré, n'est pas décompté comme temps de travail effectif (cf. article L. 212-4 du code du travail), sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

1.4. Heures supplémentaires

Du fait de la réduction du nombre d'heures normales de travail effectif sur l'année, il est important pour les entreprises de trouver les solutions d'organisation du travail leur permettant de maintenir leur capacité de production. Cela peut les amener à recourir aux heures supplémentaires.

A compter de l'année civile 2000, le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle est fixé à 120 heures.

En cas d'organisation du temps de travail sur l'année (comme prévu au chapitre II), le contingent d'heures supplémentaires est fixé par an et par salarié à 90 heures.

Le décompte des heures supplémentaires (sauf dérogations dans les cas prévus par la législation en vigueur) s'effectue par semaine civile, celle-ci s'entend du dimanche 0 heure au samedi 24 heures.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur ou validées par celui-ci, à partir de la 36^e heure de travail effectif dans le cas d'un décompte hebdomadaire du temps de travail (2).

Les heures supplémentaires peuvent également être incluses dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 1-5-1 du chapitre Ier du présent accord.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en place de ce repos compensateur est subordonnée à l'absence d'opposition écrite du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement ou de délégués du personnel, cette mise en place peut être instituée par l'employeur avec l'accord écrit du salarié concerné.

1.5. Modalités spécifiques au personnel d'encadrement

La législation sur la durée du travail et cet accord concernent l'ensemble des salariés.

Néanmoins, le rôle dévolu à certains membres du personnel d'encadrement fait que leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres salariés parce qu'elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail, à des impératifs d'activité et/ou parce que ces salariés disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail.

Il est donc nécessaire de prévoir des formes de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec leurs fonctions. A ce titre, deux types de forfait peuvent être proposés.

1.5.1. Forfait assis sur un nombre d'heures de travail supérieur à la durée légale (3)

Cette forme de forfait ne peut être convenue qu'avec les salariés relevant de l'annexe 'cadres' de la convention collective, sauf dispositions particulières prévues par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour les salariés membres de l'encadrement auxquels ce forfait serait proposé, le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé en tenant compte de la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.4, alinéa 2.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos équivalent au nombre d'heures majorées (4).

Le choix et les conditions de ce forfait devront être prévus au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant qui mentionnera, notamment :

- le nombre d'heures hebdomadaire, mensuel ou annuel pour lequel il est conclu ;

- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;

- les modalités de paiement ou de récupération des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévues au forfait, ou de leur affectation à un compte épargne-temps.

Un contrôle régulier de la durée du travail sera mis en place pour les salariés avec lesquels ce forfait a été convenu.

1.5.2. Forfait assis sur un nombre de jours de travail (5)

Cette forme de forfait ne peut être convenue qu'avec certains salariés relevant de l'annexe 'cadres' de la convention collective nationale.

Pour ces salariés dont la nature des fonctions et le haut niveau de responsabilités impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, toute référence à un horaire est exclue.

Les sujétions résultant des responsabilités qu'ils assument, leur délégation de pouvoir et les contraintes de leur organisation de travail sont prises en compte dans leur rémunération qui souvent intègre un élément variable individuel tenant compte de leur activité spécifique et en fonction de leurs résultats.

Les salariés qui se déplacent régulièrement à l'extérieur de leur site d'affectation, comme par exemple les commerciaux, sont également concernés par ce forfait. Ces itinérants, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, peuvent ne pas relever de l'annexe 'cadres' de la convention collective nationale.

Pour les salariés auxquels ce forfait est proposé, leur contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission.

Pour ces salariés le nombre de jours travaillés dans l'année ne devra pas dépasser 212, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Le nombre de jours ou de demi-journées travaillées devra faire l'objet d'un décompte annuel, de même que le nombre de jours ou de demi-journées de repos.

Sur la partie du temps libéré par la réduction du temps de travail, 5 jours au moins pourront, à la demande du salarié et en accord avec l'employeur, être

consacrés à des actions de formation (6).

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits horaires annuels qu'avec des cadres ou des salariés itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et de l'article L. 212-7 du code du travail, la durée annuelle fixée dans le forfait ne pouvant dépasser le niveau des durées maximales sur douze semaines consécutives (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(5) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits annuels en jours qu'avec des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions et des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et sous réserve que les modalités de mise en place des conventions de forfaits annuels en jours prévues par l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient, en ce qui concerne les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail, fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien, définies au niveau de l'entreprise soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 nouveau du code du travail, soit par application de modalités définies par accord collectif (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre II : Organisation du temps de travail sur l'année

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Indépendamment des dispositions de l'accord de 1981 relatives à la modulation de la durée du travail, le recours à l'introduction dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négocié avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour pouvoir bénéficier des aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, en l'absence de délégués syndicaux, il sera fait recours à la procédure de mandatement telle que prévue par la même loi au paragraphe III de l'article 3.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, qu'elle ait lieu avec les délégués syndicaux ou dans le cadre du mandatement, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

21. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut faire l'objet d'une modulation par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire fixé dans l'entreprise ou l'établissement de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la modulation adoptée.

Celle-ci peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an la durée hebdomadaire du travail n'excède pas en moyenne par semaine travaillée l'horaire visé ci-dessus.

2.2. Contrepartie

En contrepartie de la mise en oeuvre d'une modulation du temps de travail sur l'année, les salariés concernés bénéficieront de 3 jours de repos supplémentaires venant en déduction de la durée annuelle du temps de travail effectif correspondant à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année que doit effectuer un salarié à temps plein.

2.3. programmation indicative annuelle

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle, sur une période se situant dans le cadre d'une année ou au cours des deux premiers mois de l'année.

La programmation des variations d'horaires est communiquée aux salariés avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel qui doit avoir lieu au moins 15 jours avant le début de cette période.

À la fin de chaque période, le chef d'entreprise ou son représentant remet aux représentants du personnel à la première réunion qui suivra un constat détaillé en matière de durée et d'organisation du temps de travail, leur répartition et leur impact sur l'emploi.

2.4. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait. Dans ce dernier cas, les salariés concernés bénéficieront de 1/2 journée de repos supplémentaire ou d'une indemnité compensatrice équivalente chaque fois que le délai de prévenance n'aura pas été respecté à quatre reprises.

2.5. Répartition des horaires

Limites maximales et minimales

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures sur une semaine donnée. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 45 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures sur une semaine donnée.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 42 heures en moyenne sur une période de 8 semaines consécutives.

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

À titre exceptionnel, la durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel d'entretien, de maintenance, voire de production en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou remise en état des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), sous réserve du respect de la limite de 42 heures en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours, et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

2.6. Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée trimestriellement le cas échéant, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire qui lui est appliqué.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée sur l'année.

2.7. Heures excédentaires sur la période de décompte (1)

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé sur la période de 12 mois, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie, avec l'accord écrit du salarié, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 1.4, alinéa 7 du présent accord.

2.8. Chômage partiel en cours de période de décompte

Si, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement ou de délégués du personnel, le recours au chômage partiel pourra être décidé après information des salariés concernés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre III : Repos quotidien

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, celui-ci pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipe ou lors de la mise en place de postes supplémentaires, et ceci dans la limite de 18 fois sur 12 mois et par salarié ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc.

Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficiera d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé et attribué le lendemain ou dans un délai à convenir avec l'employeur.

Chapitre IV : Formation professionnelle (1)

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un instrument indispensable au maintien de l'emploi. Elle permet aux salariés d'adapter leurs compétences en vue de favoriser leur évolution et d'accompagner les mutations des métiers.

Lorsque le salarié bénéficie pendant le temps où il aurait travaillé d'une formation organisée par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation, le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et payé sur la base du salaire réel au taux normal.

Pour les salariés postés qui sont amenés à effectuer une formation hors du temps pendant lequel ils auraient normalement travaillé, et ceci conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et payé sur la base du salaire réel au taux normal.

(1) Chapitre étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre V : Compte épargne-temps

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent par écrit, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel.

En l'absence de délégués syndicaux, ce régime, conformément à la réglementation en vigueur, peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer ce régime, conformément à la réglementation en vigueur, après information des salariés concernés.

5.1. Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté révolu à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'ouverture du compte s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

5.2. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 431-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

5.3. Alimentation du compte

A titre indicatif le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;

- le repos compensateur des heures supplémentaires *ainsi que celui* (1) remplaçant leur paiement, visé par l'article L. 212-5 du code du travail, ou le paiement des heures excédant l'horaire annuel dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année ;

- une partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail ;

- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;

- l'abondement éventuel de l'entreprise.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage

ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaires.

5.4. Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel dits ' spécifiques '. Le congé ou temps partiel ' spécifique ' est un congé sans solde ou une transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y ont été affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel.

Les sommes affectées au compte épargne-temps seront versées aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à un an. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut-être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

5.5 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26 du salaire mensuel.

5.6. Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou pendant la durée de son passage à temps partiel, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ en congé ou du passage à temps partiel, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

5.7. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

5.8. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'apurement du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis valorisés au salaire réel du moment après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre VI : Application

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'ajoutent à celles résultant des accords antérieurs ayant le même objet et/ou s'y substituent dans certains cas, notamment à celles de l'avenant n° 14 du 22 décembre 1981 sur la durée du travail.

Elles entreront en vigueur après parution de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier de l'an 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux salariés expatriés, ni aux salariés détachés pendant la durée de leur mission à l'étranger.

Chapitre 7 : Suivi de l'accord

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Dans le cas où de nouveaux textes législatifs viendraient compléter ou modifier la loi du 13 juin 1998, d'ici au 1er janvier 2000 ou ultérieurement, une réunion sera organisée pour vérifier la cohérence de l'accord avec ces nouvelles dispositions.

A l'issue de la première année ou au cours de celle-ci le cas échéant, suivant l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, une commission paritaire comprenant 3 représentants par organisation syndicale et des représentants du syndicat général des instruments à écrire, procédera à un examen des conditions de mise en place et d'application du présent accord.

Accord du 20 décembre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS).
Organisations de salariés	Fédération chimie énergie (FCE) CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier FCC CFE-CGC.

Préambule

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-3 du code du travail et des dispositions du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté pris pour son application.

Il est applicable aux entreprises ou établissements relevant des champs d'application de la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes du 13 février 1973 (arrêté d'extension du 14 septembre 1973).

Cet accord, établi pour une durée limitée, a pour objet de mettre à la disposition des entreprises un dispositif temporaire susceptible de leur permettre de faire face aux problèmes d'emploi auxquels elles sont confrontées, rééquilibrage de la pyramide des âges notamment, tout en répondant aux aspirations de

certaines catégories de personnes.

Les entreprises ou établissements qui mettent en oeuvre le présent accord étudieront l'éventualité de contreparties à l'emploi.

Conditions d'application

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord s'applique aux entreprises qui, conformément aux conditions prévues par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 :

ont fixé en application d'un accord collectif une durée collective de travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année ou, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1 600 heures de travail effectif ;

ont prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Une convention devra alors être conclue :

soit entre l'entreprise concernée et l'Etat ;

soit entre l'entreprise concernée, l'Etat et l'UNEDIC, organisme gestionnaire.

Conditions pour bénéficiaire de la cessation d'activité

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 2

En vigueur non étendu

Le personnel bénéficiaire doit répondre, d'une part, à l'une des conditions ci-dessous :

avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne (1) au sens de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ;

avoir accompli 15 ans de travail en équipes successives, soit avoir travaillé habituellement 200 nuits au plus par an pendant 15 ans ;

être travailleur ;

soit reconnu handicapé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail ;

soit victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 40 % et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime principal de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

soit titulaire d'une pension d'invalidité, et dont la capacité de travail a été réduite d'au moins des deux tiers,

à la date d'entrée en vigueur du présent accord et 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 et remplir les conditions d'âge et d'ancienneté ci-après, et remplir, d'autre part, les conditions suivantes :

adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période visée par le présent accord ;

être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et disposer des annuités acquises et validées nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de son 60e anniversaire ;

être salarié de l'entreprise de manière continue depuis 15 ans au moins avant son adhésion au dispositif ;

ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite au 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 ;

n'exercer aucune autre activité professionnelle ;

ne 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 ou du I de l'article R. 322-7 du code du travail ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi.

Les personnes qui bénéficient déjà de la préretraite progressive au titre de l'article L. 322-4 du code du travail peuvent opter pour le dispositif de cessation anticipée d'activité si elles remplissent les conditions fixées ci-dessus.

(1) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 modifié par celui du 10 mai 1976 : ' Sont considérés comme travaux à la chaîne :

les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire. '

Procédure d'adhésion

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 3

En vigueur non étendu

La procédure et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif doivent être définies par l'accord d'entreprise.

Statut du salarié

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 4

En vigueur non étendu

Les personnes adhérant au dispositif conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la période de cessation d'activité. Celle-ci est fixée à 3 ans maximum.

Montant de l'allocation

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.1

En vigueur non étendu

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation définie à l'article 7-2 du décret susvisé, soit 65 % du salaire de référence (1) pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire compris entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'Etat fixée par la convention prévue par l'arrêté du 9 février 2000.

(1) 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. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1er du titre V du livre III du code du travail.

Revalorisation

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.2

En vigueur non étendu

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies au 2e et au 3e alinéa de l'article R. 351-29-2 du code de la sécurité sociale.

Modalités de versement

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.3

En vigueur non étendu

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise, l'établissement ou l'organisme gestionnaire. Un bulletin qui en indique le montant sera remis au moment de son versement. Il précisera chaque année le cumul annuel brut et net imposable.

Cette allocation qui n'a pas le caractère de salaire est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Durée du versement

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.4

En vigueur non étendu

L'allocation, lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Elle cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

Reprise d'une activité professionnelle

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.5

En vigueur non étendu

En vertu du décret du 9 février 2000, l'entreprise pourra demander au salarié de reprendre une activité professionnelle durant les 6 premiers mois d'adhésion au dispositif, et pour une durée n'excédant pas ces 6 premiers mois.

Dans ce cas, le versement de l'allocation sera suspendu. Il en sera de même en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

Tout salarié en cessation d'activité qui viendrait à percevoir une rémunération complémentaire doit la déclarer à son employeur.

Prévoyance complémentaire

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 5.6

En vigueur non étendu

Dans les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire, les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité pourront être examinées.

Sortie du dispositif

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 6

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, il devra faire valoir son droit à la retraite. L'employeur lui versera l'indemnité correspondante prévue par la convention collective nationale et basée sur les derniers salaires d'activité avant l'entrée dans le dispositif, revalorisée des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ou l'établissement, et avec les annuités correspondantes.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Durée de l'accord

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2001.

Il 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.

Cependant, le salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'au terme de son adhésion.

Révision

Accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de se revoir 3 mois au plus tard avant le terme du présent accord.

Accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations adhérentes	La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (CFE-CGC chimie), 56, rue des Batignolles, 75017 Paris, par lettre du 4 janvier 2008 (BO n°2008-5)

Préambule

Classifications

En vigueur étendu

Les classifications conventionnelles résultaient des arrêtés ' Parodi ' de salaires de 1946. Depuis cette date, l'évolution des techniques et de l'organisation du

travail ont modifié le contenu des emplois. Cette situation a conduit les signataires de la convention collective nationale à réviser le système de classification.

Le présent accord s'inspire d'un certain nombre de principes qui sont repris et développés dans le cadre du texte ci-dessous. Ces principes sont les suivants :

- valoriser les métiers de la profession pour y attirer et conserver des salariés qualifiés ;
- moderniser le système existant sans bouleverser les équilibres sociaux ;
- instaurer un système offrant un niveau de garanties au moins équivalent à celui existant ;
- favoriser l'évolution du contenu et de l'organisation du travail ;
- instaurer un système fondé sur des critères liés au contenu de l'activité, à l'autonomie, aux responsabilités et aux connaissances requises ;
- permettre des évolutions de carrière, en les rendant plus lisibles ;
- revaloriser les salaires minima conventionnels et notamment ceux correspondant aux classifications les moins élevées ;
- inscrire le système de classification dans la durée.

L'ensemble de ces principes sera mis en oeuvre selon une démarche méthodologique dans le respect des règles régissant le contrat de travail et de celles relatives à la représentation du personnel.

Le présent accord étant fondé sur une méthode innovante, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne pourra être établie entre le système de classification antérieur et les groupes de niveaux et les positions figurant au présent accord.

Les parties signataires conviennent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant du salaire horaire et/ou mensuel minimum du salarié présent dans l'entreprise à la date de l'accord, et ce, pour un travail égal. Bien entendu, dans le cas où le salaire minimum conventionnel nouveau s'avérerait plus élevé que le salaire contractuel acquis antérieurement, c'est le salaire conventionnel qui serait applicable.

Un délai d'application permettant les études et la concertation nécessaires est prévu. En tout état de cause, l'accord professionnel prendra effet dans les entreprises au plus tard 1 an après la date de sa signature.

Pour la mise en oeuvre du présent accord, les entreprises pourront, en tant que de besoin, se référer à une liste de descriptions de fonctions fournies à titre d'exemple. Cette liste fait l'objet d'un protocole d'accord national ad hoc.

Dispositions

Champ d'application

Classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes.

Objet

Classifications

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer, en faveur du personnel visé à l'article 1er, un nouveau système de classification en 5 niveaux, eux-mêmes subdivisés en 18 positions hiérarchiques.

Le présent accord annule et remplace l'annexe III ' Classifications ' de la convention collective nationale. Il figurera en annexe des dispositions générales de la convention collective.

Les positions hiérarchiques serviront à déterminer les salaires mensuels minimaux conventionnels tels que définis à l'article 8.

Définition des niveaux et des positions hiérarchiques

Classifications

Article 3

En vigueur étendu

Dans chacune des catégories professionnelles conventionnelles, le classement des fonctions s'effectue, compte tenu de la façon dont la fonction s'insère dans l'organigramme, par catégories professionnelles ' ouvriers ', ' employés/techniciens ', ' agents de maîtrise ' et ' ingénieurs et cadres ' à l'aide de définitions de niveaux et de définitions de positions qui reprennent les éléments d'activité spécifiques à chacune des catégories.

La grille de classification, annexe I, se développe de la manière suivante :

- catégorie ' ouvriers ' sur 2 niveaux et 6 positions hiérarchiques : niveaux I à II, coefficients 1 000 à 1 100 ;
- catégorie ' employés/techniciens ' sur 4 niveaux et 12 positions hiérarchiques : niveaux I à IV, coefficients 1 000 à 1 250 ;
- catégorie ' agents de maîtrise ' sur 2 niveaux et 5 positions hiérarchiques : niveaux III et IV, coefficients 1 150 à 1 250 ;
- catégorie ' ingénieurs et cadres ' sur un niveau et 6 positions hiérarchiques : niveau V, coefficients 1 300 à 2 200.

Ce système repose sur des critères classants permettant de décrire le contenu des emplois des différentes catégories professionnelles. Ces critères appréhendent tous les aspects des emplois en inscrivant le nouveau système de classification dans la durée.

Les critères dégagés sont les suivants :

- contenu d'activité : nature et degré de difficulté des travaux à exécuter ;
- autonomie : degré de liberté dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;
- responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données ;
- connaissances requises : ensemble des savoirs nécessaires pour tenir une fonction. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par la formation initiale, la formation continue et par l'expérience professionnelle.

L'attribution d'une classification découle de la mise en concordance de l'ensemble des critères de niveaux et sous-critères de positions requis par la fonction avec les aptitudes, les compétences, les expériences et les connaissances du salarié.

Les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures, concrétisant ainsi la progression.

Les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent ; c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leur fonction et non de leurs seules aptitudes. L'expérience, la formation, les diplômes donnent cependant accès à un niveau et une position si l'un ou l'autre de ces trois éléments est nécessaire à l'emploi tenu.

Les définitions des positions hiérarchiques par critères classants constituent la référence officielle pour classer les différentes fonctions. Cependant, les parties signataires invitent les entreprises à tenir compte des compétences professionnelles des salariés acquises par l'expérience ou la formation et à définir, le cas échéant, des critères propres permettant d'identifier l'acquisition des connaissances et des compétences. A cette occasion, il importera de prêter une attention particulière à l'expérience, laquelle équivaut aux diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'emploi.

A chacun des niveaux traités correspondent des positions hiérarchiques. Ces positions sont au nombre de 18 et sont ordonnées sur une échelle unique allant de la position hiérarchique 1 000 à la position hiérarchique 2 200, sans que soit ouverte la possibilité de créer de positions intermédiaires.

La catégorie professionnelle des cadres obéit à une définition générale (niveau V) et est ordonnée en fonction de 6 positions hiérarchiques intégrant des critères classants propres.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères différents du précédent, il n'y a pas lieu de rechercher de concordance entre les anciens coefficients et les nouvelles positions.

Mise en place de la nouvelle classification

Classifications

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent à la concertation dans les entreprises dans le but de favoriser la mise en place du nouveau système de classification.

1. Information collective et réunion spécifique de consultation

L'employeur organisera dans un délai de 3 mois, à compter de la date de signature du présent accord, une réunion spécifique avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement. Au cours de cette réunion, les délégués seront obligatoirement consultés par l'employeur sur l'orientation générale de l'entreprise pour le nouveau classement et la méthodologie qui sera retenue pour sa mise en oeuvre. Un élément de la méthodologie retenue consistera en la création d'une commission ad hoc consultative. Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des délégués portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en oeuvre du présent accord, notamment en ce qui concerne la formation des salariés membres de la commission ad hoc consultative prévue ci-dessus.

L'ensemble des informations fournies par l'employeur sera diligemment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

2. Commission ad hoc consultative

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des institutions de représentation du personnel existant dans l'entreprise, la commission ad hoc consultative visée au paragraphe 1 se réunira, sauf circonstances exceptionnelles, au moins une fois par semestre pendant les 2 premières années après la réunion spécifique de consultation prévue au même paragraphe.

Cette commission sera composée de 2 représentants membres de la direction de l'entreprise, et de 2 représentants salariés de l'entreprise par organisation syndicale signataire du présent accord, membres desdites organisations.

Cette commission devra disposer des éléments d'information relatifs à l'état d'avancement de la mise en oeuvre du nouveau système de classification et relatifs au respect des principes convenus dans le présent accord. Les cas individuels de réclamation sur les nouveaux classements pourront y être soulevés. Un compte rendu sera rédigé en vue de sa communication au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

3. Information et notification individuelles

A la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et la position qui lui seront appliqués ainsi que la possibilité et le délai de recours dont il bénéficie. A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de 2 mois pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié. Passé ce délai, si un désaccord persiste, la commission ad hoc consultative visée ci-dessus pourra être saisie à l'occasion de ses réunions semestrielles, sauf circonstances exceptionnelles. Si aucun règlement à l'amiable ne se concrétise, la commission d'interprétation prévue à l'article 37 de la convention collective pourra être saisie.

4. Commission paritaire nationale de suivi

A l'issue d'un délai de 1 année suivant la signature du présent accord, une commission paritaire nationale de suivi, composée de 2 représentants par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants du syndicat général, pourra procéder annuellement pendant les 2 années suivantes à un examen des problèmes d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification.

Formation professionnelle

Classifications

Article 5

En vigueur étendu

Les parties se référeront au protocole d'accord du 12 février 1985 relatif à la formation professionnelle tant en ce qui concerne la nature des actions de formation et leur ordre de priorité qu'en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

L'entreprise facilitera les développements de carrière qui font appel soit à l'évolution des responsabilités, soit au niveau des connaissances, soit à l'autonomie, soit à la valeur professionnelle.

Tout salarié pourra demander un réexamen de sa situation individuelle tous les 2 ans pour tenir compte des compétences mises en oeuvre, des nouvelles fonctions créées et de l'évolution de la technicité et de l'organisation du travail.

Polycompétence

Classifications

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les entreprises à tenir compte dans le système d'évaluation des situations mettant en oeuvre la polycompétence des salariés.

Il est entendu par polycompétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes d'une même position hiérarchique relevant d'un autre métier et/ou domaine d'activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un poste dans le même métier.

Changement momentané d'emploi

Classifications

Article 7

En vigueur étendu

En cas de changement momentané d'emploi, le salarié conservera le salaire minimum conventionnel de sa position hiérarchique habituelle à moins que la position hiérarchique à laquelle se rattache son nouvel emploi ne lui garantisse un salaire minimum conventionnel supérieur : dans ce cas, un complément de salaire devra lui être attribué pendant le temps qu'il occupe le nouvel emploi.

Les dispositions de l'article 14 des dispositions générales de la convention collective continueront, le cas échéant, à produire leurs effets.

Par salaire minimum conventionnel, il faut entendre le salaire mensuel minimal garanti de la position de l'emploi occupé par le salarié remplacé.

Salaires mensuels minimaux garantis

Classifications

Article 8

En vigueur étendu

1. A compter de la mise en place du présent accord de classifications, il est institué 18 salaires mensuels minimaux garantis correspondant aux 18 positions hiérarchiques de la convention collective nationale des instruments à écrire (cf. ' Grille des salaires mensuels minimaux garantis ', annexe I du présent accord).

Ces nouvelles garanties de salaires se substituent aux salaires minimaux antérieurement applicables, comme prévu à l'article 24 de la convention collective nationale ; cet article étant modifié et remplacé par le texte figurant en annexe III du présent accord.

Les salaires mensuels minimaux garantis sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire tels que notamment pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage (1).

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum, il convient d'exclure de sa rémunération (2) :

- les majorations relatives à la durée du travail : heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales, quel que soit leur nom, qui sont fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise, ou de ses bénéfices.

2. L'article 8 de l'annexe ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié en conséquence et remplacé par l'annexe IV du présent accord.

3. L'article 5 de l'annexe ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié en conséquence et remplacé par l'annexe V du présent accord.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 117-1, D. 981-1 et D. 981-14 du code du travail (arrêté du 5 décembre 2003, art. 1er).

Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance

Classifications

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles 4 bis et 36 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947, la prise en compte du système de classification par les régimes complémentaires de retraites et de prévoyance interviendra après agrément des institutions compétentes.

Dispositions concernant l'application de l'accord

Classifications

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'affectation, de promotion, et de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié, et ceci, dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de l'application du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 123-1, L. 123-2 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, la nécessité de réviser la classification résultant du présent accord sera examinée 5 ans après sa signature.

Les dispositions antérieures relatives aux classifications et aux salaires restent en vigueur jusqu'à la date de mise en place du nouveau système de classification par les entreprises et au plus tard dans un délai de 1 an.

Publicité et formalités de dépôt

Classifications

Article 11

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale elle-même.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 28 octobre 2002.

Annexe I

Grille des salaires mensuels minimaux garantis du 28 octobre 2002

Classifications, ANNEXE I

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCART DE POSITION	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (en euros)
I	1 000	-	1 100
	1 020		1 146
II	1 040	20	1 192
	1 060	20	1 238
	1 080	20	1 284
	1 100	20	1 330
III	1 125	25	1 430
	1 150	25	1 530
	1 175	25	1 630
IV	1 200	25	1 730
	1 225	25	1 830
	1 250	25	1 930

V	1 300	50	2 130
	1 350	50	2 330
	1 500	150	2 930
	1 700	200	3 730
	1 900	200	4 530
	2 200	300	5 730

(Formule de calculs : $S^2 = K(C^2 - C^1) + S^1$.)

S : salaire ;

C : position hiérarchique ;

K : coefficient multiplicateur ;

Coefficient multiplicateur de la position 1 000 à 1 100 : 2,3 ;

Coefficient multiplicateur de la position 1 125 à 2 200 : 4.

(1) Annexe (grille des salaires mensuels minimaux garantis) étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 5 décembre 2003, art. 1er).

Annexe II

Grille de classifications pour le personnel 'ouvriers'

Classifications, ANNEXE II

En vigueur étendu

Niveau I :

Emplois consistant dans l'exécution de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie.

Autonomie :

Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Le travail s'effectue sous la responsabilité d'une personne de qualification supérieure.

Responsabilité :

A l'égard du déroulement du travail : tâches facilement contrôlables.

Connaissances requises :

Pas de formation particulière pour le coefficient 1 000.

Certificat de formation professionnelle, ou niveau d'expérience ou de formation équivalent pour le coefficient 1 020.

Grille de classifications pour le personnel "ouvriers" (niveau I)

Coefficient	Caractéristiques du travail	Nature des consignes et instructions	Responsabilités	Durée de formation, d'adaptation et d'expérience
1 000	Exécution soit à la main, soit à l'aide de machines, d'un ensemble d'opérations ou de tâches simples combinées, interdépendantes, répétitives ou analogues avec vérification de conformité.	Consignes simples, précises et détaillées, orales ou écrites imposant parfois des modes opératoires.	Les vérifications sont simples, réduites à des constatations évidentes et nécessitent par fois un effort d'attention en raison de leur nature et de leur variété.	Adaptation initiale rapide au plus égale à 2 semaines.
1 020	Exécution soit à la main, soit à la machine, de travaux particulièrement délicats qui font appel à un savoir-faire qui a une conséquence directe sur la qualité.	Consignes précises et détaillées, accompagnées de documents techniques simples indiquant les modes opératoires.	Les vérifications sont impératives en raison de travaux particuliers qui nécessitent un effort d'adaptation soutenu.	Adaptation initiale égale à 6 semaines.

Niveau II :

Emplois consistant dans l'exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par un ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité ;
- soit en fonction d'un objectif à atteindre nécessitant le choix des modes d'exécution et la succession de la combinaison des opérations.

Autonomie :

Instructions de travail complétées généralement de documents techniques indiquant aussi bien en matière de sécurité, de matériel que de produit, les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

Responsabilité :

A l'égard du déroulement du travail : les tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues ; la responsabilité à l'égard des moyens ou des produits est importante. La qualité du travail dépend essentiellement de l'ouvrier.

Connaissances requises :

Emploi exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui d'un CAP, d'un BEP, d'un BT, d'un BP ou d'un baccalauréat professionnel complété, le cas échéant, par plusieurs années d'expérience professionnelle dans le type d'emploi.

Grille de classifications pour le personnel "ouvriers" (niveau II)

COEFFICIENT	CARACTÉRISTIQUES du travail	NATURE DES CONSIGNES et instructions	RESPONSABILITÉ	DURÉE DE FORMATION, d'adaptation et d'expérience
1040	Exécution d'un ensemble d'opérations relativement complexes nécessitant une attention, une dextérité particulières, des interventions appropriées sur le matériel et le produit, ou pouvant impliquer la connaissance d'un métier.	Instructions écrites ou orales appuyées éventuellement de dessins, schémas ou autres documents techniques.	La responsabilité de l'ouvrier à ce stade d'élaboration du produit est importante. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences.	Niveau équivalent au CAP, BEP.

COEFFICIENT	CARACTÉRISTIQUES du travail	NATURE DES CONSIGNES et instructions	RESPONSABILITÉ	DURÉE DE FORMATION, d'adaptation et d'expérience
1060	Exécution d'un ensemble d'opérations présentant des difficultés du fait de leur nature et de leur diversité, soit d'opérations courantes d'un métier à enchaîner de façon cohérente.	Instructions précisant les actions à accomplir mais nécessitant d'adapter les modes opératoires et les moyens d'exécution en s'appuyant souvent sur des documents techniques, schémas, plans ou autres.	La responsabilité de l'ouvrier à ce stade d'élaboration du produit est importante. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences.	Les connaissances requises ont été obtenues soit par l'expérience et la pratique à la connaissance générale de son métier, soit par une formation méthodique et complète de l'ordre de 1 à 2 ans.
1080	Exécution d'un ensemble d'opérations complexes telles que modèles, outils et prototypes exigeant des connaissances approfondies dans une spécialité, soit d'opérations caractéristiques d'un métier permettant de faire face à des situations imprévues.	Instruction indiquant de manière générale les actions à accomplir. Le processus opératoire et les moyens d'exécution sont à adapter en fonction de l'objectif à atteindre et s'appuient généralement sur une documentation technique.	La qualité du travail dépend essentiellement de l'ouvrier. Dans certaines circonstances, il est amené à exercer une responsabilité technique sur d'autres ouvriers de niveau I dont, par ses conseils, il peut coordonner l'activité.	Les connaissances requises ont été acquises soit par une formation méthodique et complète correspondant au baccalauréat professionnel, soit par une pratique minimum de 3 années conférant des compétences équivalentes.
1100	Exécution d'opérations très qualifiées d'un métier à combiner en fonction de l'objectif à atteindre et caractérisées par leur complexité et leurs difficultés de réalisation associées avec soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes, soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.	Instructions de travail fixant l'objectif à atteindre appuyées sur des schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques à préciser pour définir les modes opératoires et aménager les moyens d'exécution.	La qualité du travail dépend essentiellement de l'ouvrier et nécessite de sa part des contrôles délicats et complexes par des moyens qu'il aura définis. Il peut être amené, devant des situations imprévues, à faire des choix techniques. Du fait de son autonomie et de sa compétence, il peut exercer une responsabilité sur du personnel de niveau I ou être chargé dans sa spécialité de formation technique et professionnelle. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences (1).	Le haut niveau de compétence nécessite, outre une formation méthodique et complète, une expérience professionnelle de 5 années minimum conférant des compétences équivalentes.

(1) Les ouvriers hautement qualifiés dont la qualification est supérieure à celle prévue pour le niveau II, coefficient 1 100, sont classés selon la nature de leur activité et/ou responsabilité dans les filières agents de maîtrise ou technicien.

Grille de classifications pour le personnel ' employés et techniciens '

Classifications, ANNEXE II

En vigueur étendu

Niveau I :

Emplois consistant en l'exécution d'opérations caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie.

Autonomie :

Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires.

Responsabilité :

A l'égard du déroulement du travail : opérations facilement contrôlables.

Connaissances requises :

Pas de formation particulière pour le coefficient 1 000.

Certificat de formation professionnelle, ou niveau d'expérience ou de formation équivalent pour le coefficient 1 020.

Grille de classifications pour le personnel "employés et techniciens" (niveau I)

Coefficient	Caractéristiques du travail	Nature des consignes et instructions	Responsabilité	Durée de formation, d'adaptation et d'expérience
1000	Exécution d'opérations simples, répétitives ou analogues, à exigences de qualité et de rapidité définies, vérification de conformité.	Consignes simples, précises et détaillées, orales ou écrites.	Interventions limitées à des vérifications simples et évidentes de conformité.	Adaptation initiale rapide au plus égale à 2 semaines.
1020	Exécution d'opérations diverses, combinées et successives, dans des conditions de rendement et de qualité satisfaisante et qui ont des conséquences sur le résultat ou le traitement ultérieur des données.	Consignes précises et détaillées, accompagnées de documents techniques simples indiquant les procédures.	Les vérifications sont impératives en raison de travaux particuliers qui nécessitent un effort d'adaptation soutenu.	Adaptation initiale au plus égale à 6 semaines.

Niveau II :

Emplois consistant en l'exécution d'opérations diverses et l'exploitation simple d'informations. Combinaisons de séquences, opérations diverses à enchaîner de façon cohérente. Mise en oeuvre de procédés reconnus ou en conformité avec un modèle indiqué. Travail qualifié impliquant la maîtrise d'une technique déterminée.

Autonomie :

Instructions de travail précises et détaillées ; informations sur les modes opératoires et les objectifs, notamment sur les actions à accomplir, les limites à respecter, les moyens disponibles sur les modes opératoires.

Responsabilité :

Recherche et obtention de la conformité en fonction du résultat à atteindre et application d'une technique déterminée. Vérification des données quantitatives et qualitatives du travail réalisé, le cas échéant, par le personnel de qualification moindre.

Connaissances requises :

Emploi exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui d'un CAP, d'un BEP, d'un BT ou d'un baccalauréat professionnel, complété, le cas

échéant, de plusieurs années d'expérience dans le type d'emploi ou d'un BP.

Grille de classifications pour le personnel "employés et techniciens" (niveau II)

Coefficient	Caractéristiques du travail	Nature des consignes et instructions	Responsabilité	Durée de formation, d'adaptation et d'expérience
1040	Les opérations diverses exécutées nécessitent la recherche et l'obtention de conformité qui fait appel à des connaissances professionnelles précises	Instructions écrites ou orales appuyées éventuellement de documents techniques ou formalisées par des procédures.	Le contrôle est permanent et immédiat.	Niveau équivalent au CAP ou BEP.
1060	La recherche et l'obtention de la conformité des opérations de vérification sont nécessaires. Elles font appel à l'expérience professionnelle.	Instructions précisant les actions à accomplir mais nécessitant d'adapter les procédures et les moyens d'exécution en s'appuyant souvent sur des documents techniques, schémas, plans ou autres.	Le contrôle instantané n'est pas toujours possible et les répercussions des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.	Niveau équivalent au BEP complété par une expérience pratique et générale du métier.
1080	L'exécution des opérations est réalisée de manière autonome dans le cas d'un processus classique ou avec assistance dans le cas de processus inhabituel.	Instructions indiquant de manière générale les actions à accomplir. Le processus obligatoire ainsi que les moyens d'exécution sont à adapter en fonction de l'objectif à atteindre et s'appuient généralement sur une documentation technique.	Le salarié doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences par l'établissement de documents, la transcription de données recueillies, la transmission de brefs comptes rendus.	Les connaissances nécessaires ont été acquises soit par une formation complète du type BT ou bac pro, soit par une pratique professionnelle.
1100	Exécution réalisée de manière autonome et par approches successives avec nécessité de déterminer des données intermédiaires et de procéder à des vérifications et à des mises au point au cours du travail.	Instructions de travail fixant l'objectif à atteindre appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques à préciser pour définir les procédures et les modes opératoires et aménager les moyens d'exécution.	La qualité du travail dépend essentiellement du salarié et nécessite de sa part des contrôles délicats et complexes par des moyens qu'il aura définis. Il peut être amené, devant des situations imprévues, à faire des choix techniques. Du fait de son autonomie et de sa compétence, il peut exercer une responsabilité sur du personnel de qualification inférieure ou être chargé dans sa spécialité de son adaptation technique et professionnelle. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences par l'établissement de documents de forme correspondant à la spécialité : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.	Le niveau de compétence nécessite, outre une formation méthodique et complète, une expérience professionnelle dans le niveau précédent, conférant des compétences équivalentes.

Niveau III :

Emplois consistant en l'exploitation complexe ou en une étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens nécessitant une technique connue parfaitement maîtrisée.

Autonomie :

Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble, sous le contrôle d'un agent, le plus généralement, d'un niveau de qualification supérieure.

Responsabilité :

Application des règles d'une technique connue en prenant des initiatives sur le choix des moyens et la succession des étapes pour les coefficients 1 125 et 1 150.

La responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre peut leur incomber dès le coefficient 1 175.

Connaissances requises :

Brevet de technicien supérieur.

DUT ou niveau ou expérience professionnelle équivalent.

Grille de classifications pour le personnel "employés et techniciens" (niveau III)

Coefficient	Etendue du domaine d'action	Mise en œuvre technique	Communication des résultats
1125	Circonscrit en général à une technique ou une catégorie de produits.	Choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés.	Présentation des solutions étudiées et des résultats obtenus.
1150	Circonscrit en général à une technique ou une catégorie de produits. Occasionnellement élargie à des spécialités administratives.	Adaptation et proposition de méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires. Modification de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
1175	Élargie à des spécialités administratives et techniques.	Modification importante de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Niveau IV :

Emplois consistant en des travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation, associant ou combinant des données nécessitant une synthèse, une coordination et une gestion de moyens. Mise en oeuvre de plusieurs techniques complémentaires telles que techniques de production, sociales, administratives, commerciales, économiques.

Autonomie :

Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux ; contrôle d'un supérieur, cadre ou chef de service, ou éventuellement du chef d'entreprise dans les petites entreprises.

Responsabilité :

Larges responsabilités dans la prise en compte et l'intégration de données observées, de contraintes (d'ordre technique, économique, administratif...) et du coût des solutions proposées. Le salarié a généralement une responsabilité technique vis-à-vis du personnel de qualification moindre.

Connaissances requises :

Formation professionnelle au moins égale à celle requise pour le niveau III, complétée de plusieurs années d'expérience dans la profession.

Grille de classifications pour le personnel "employés et techniciens" (niveau IV)

Coefficient	Rôle à l'égard de l'objectif	Recherche et innovation	Assistance technique ou hiérarchique
1200	Recherche de compatibilité entre l'objectif fixé et l'innovation envisagée.	Rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif défini.	Recours à l'assistance, de façon habituelle, en cas de difficultés techniques ou d'incompatibilités avec l'objectif.
1225	Proposition de modification de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Rechercher et adapter des solutions valables techniquement et économiquement en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Recours à l'assistance avec propositions à l'appui, en cas de difficultés techniques ou d'incompatibilités avec l'objectif.
1250	Etudes, détermination et proposition des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Elaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles.	Salarié sous la conduite d'un ingénieur ou d'un cadre.

Grille de classifications pour le personnel ' agents de maîtrise '

Classifications, ANNEXE II

En vigueur étendu

Niveau III :

Emplois consistant en l'exécution d'un programme défini avec utilisation de moyens adaptés.

Le salarié doit répartir et affecter les tâches aux exécutants en assurant d'une façon permanente les liaisons nécessaires à l'exécution du travail.

Le salarié est responsable d'un groupe d'ouvriers ou d'employés généralement de niveaux I et II ou seul, dans le cadre d'une large autonomie de fonction, d'un groupe d'ouvriers et d'employés de niveau I.

Autonomie :

Instructions précises et détaillées.

Contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Responsabilité :

A l'égard du personnel le salarié doit : accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur formation et adaptation, veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité, participer à l'amélioration des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses, informer et communiquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel, participer à l'appréciation des compétences du personnel.

Connaissances requises :

BP, baccalauréat, brevet de technicien, DUT ou niveau équivalent.

Grille de classifications pour le personnel "agents de maîtrise" (niveau III)

Coefficient	Technicité du travail	Rôle à l'égard de l'objectif	Rôle à l'égard des méthodes de travail
1150	Conduite de travaux de niveau I associant, le cas échéant, un ou plusieurs collaborateurs de niveau II ou conduite de travaux de niveau I seul dans le cadre d'une large autonomie et responsabilité.	Suivi des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent tant dans le domaine du travail que de son contrôle et de la sécurité.	Le salarié donne les instructions utiles, procède aux ajustements indispensables, conseille et fait toutes observations appropriées.
1175	Conduite de travaux des niveaux I et II (travaux non qualifiés et travaux qualifiés ressortissant à plusieurs spécialités).	Suivi des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent tant dans le domaine du travail que de son contrôle et de la sécurité.	Le salarié complète les instructions et les préparatifs par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.

Niveau IV :

Emplois consistant en la réalisation d'un programme défini, recherchant la bonne utilisation du personnel.

Formulation des instructions, suivi des réalisations.

Possibilité de délégation de pouvoir.

Coordination de l'encadrement d'un ou plusieurs groupes sous la responsabilité d'agents de maîtrise de niveau inférieur.

Autonomie :

Instructions et directives précisant les conditions d'organisation, le cadre des activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion. Le salarié est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique pouvant être le chef d'entreprise.

Responsabilité :

A l'égard du personnel le salarié doit : accueillir les nouveaux membres des groupes et veiller à leur formation et adaptation ; apprécier les performances individuelles du personnel et proposer les promotions et augmentations ; imposer le respect des règles de sécurité et d'hygiène et améliorer les conditions de travail ; informer et communiquer.

Connaissances requises :

BTS, DUT ou niveau équivalent avec une expérience professionnelle confirmée.

Grille de classifications pour le personnel "agents de maîtrise" (niveau IV)

Coefficient	Technicité du travail	Rôle à l'égard de l'objectif	Rôle à l'égard des méthodes de travail
1200	Conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des coefficients supérieurs de niveau II ou de niveau III (travaux très qualifiés). Responsabilité sur des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.	Le salarié est associé à l'établissement de programmes d'activité.	Le salarié est associé aux études d'implantations, de renouvellement des moyens, à l'élaboration des modes opératoires, règles et normes d'exécution. Il est amené à décider des solutions adaptées et à les mettre en oeuvre. Il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.
1225	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées répondant aux définitions de positions inférieures.	Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Le salarié participe à la définition des normes et leurs conditions d'exécution ; il donne des directives pour parvenir aux résultats.
1250	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.	Le salarié est responsable de la réalisation d'objectifs à terme ; il prévoit dans les programmes des dispositions lui donnant la possibilité d'intervenir avant et pendant la réalisation.	Le salarié est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Grille de classifications pour le personnel ' ingénieurs et cadres '

Classifications, ANNEXE II

En vigueur étendu

Niveau V :

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Les ingénieurs et cadres doivent faire preuve, sur le plan humain, vis-à-vis de leurs collaborateurs, de qualité d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend des décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'ingénieurs ;
- diplôme de l'enseignement supérieur décerné normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres, les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Coefficient	Caractéristiques du travail
1300	Ingénieurs et cadres débutants. Ils reçoivent des instructions précises, s'adaptent à l'entreprise et à son environnement, s'initient aux techniques, mettent en application les connaissances acquises, s'intègrent dans l'organisation du service et résolvent graduellement des problèmes courants.
1350	Ingénieurs et cadres ayant une pratique professionnelle confirmée. Ils agissent dans le cadre de directives générales, s'approprient rapidement tous les aspects de leur fonction afin de gérer l'organisation de leur travail, mais la prise de décisions importantes relève le plus souvent de leur hiérarchie. La fonction peut entraîner un commandement de cadres de la position inférieure ou d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise de haut niveau.
1500	Ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux ayant une maîtrise complète de leur spécialité, agissant dans le cadre de directives générales, qui ont à diriger ou à coordonner les travaux dont ils ont la responsabilité; la place hiérarchique de ce cadre se situe éventuellement sous l'autorité d'un chef de service. Ils reçoivent des orientations et des objectifs et prennent les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus ainsi que les décisions adaptées en découlant.
1700	Ingénieurs et cadres administratifs, techniques ou commerciaux maîtrisant plusieurs spécialisations, qui ont à diriger ou à coordonner les travaux du service dont ils ont la responsabilité ; ils peuvent avoir sous leur responsabilité des cadres de la position inférieure. Ils reçoivent des orientations générales, participent à la définition de leurs objectifs et prennent les décisions importantes découlant de leurs missions et assument la réalisation des objectifs pour les projets dont ils ont la charge.
1900	Ingénieurs et cadres ayant une expérience et une pratique consommées de leur métier, maîtrisant plusieurs spécialisations et qui sont généralement responsables de plusieurs services et qui doivent assurer leur coordination. Ils peuvent avoir sous leurs ordres plusieurs ingénieurs et cadres de la position inférieure. Ils reçoivent des orientations générales et contribuent à la définition de leurs objectifs. Selon l'organisation de l'entreprise, ils possèdent une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.
2200	Cadres supérieurs ayant une grande expérience professionnelle et ayant généralement sous leurs ordres plusieurs ingénieurs et cadres de position inférieure. Ils bénéficient d'une très large autonomie, d'une très large délégation et proposent leurs objectifs. Ils ont la totale responsabilité des résultats de l'entité ou de la mission qu'ils assument et leurs responsabilités permettent la mise en oeuvre des politiques de l'entreprise et peuvent influencer sur le devenir de celle-ci. Ils relèvent directement de l'employeur et sont responsables d'une activité globale de l'entreprise.
-	Cadres hors statut.

Annexe III
Classifications, ANNEXE III

En vigueur étendu

Clauses générales

Article 24

Salaires mensuels minimaux garantis

La convention collective institue 18 salaires mensuels minimaux garantis correspondant aux 18 positions hiérarchiques, telles que définies dans l'annexe 'Classification'.

Les salaires mensuels minimaux garantis sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire tels que notamment pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum, il convient d'exclure de sa rémunération (1) :

- les majorations relatives à la durée du travail : heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales, quel que soit leur nom, qui sont fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

(1) Conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, les parties conviennent qu'il faut entendre par rémunération le salaire minimum garanti et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement par l'employeur, au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Annexe IV
Classifications, ANNEXE IV

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe V
Classifications, ANNEXE V

En vigueur étendu

Annexe I ' Collaborateurs '

Article 5

Indemnité de panier de nuit

Le personnel travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures et dont l'horaire comprend minuit bénéficiera d'une indemnité de panier de nuit.

La valeur de cette indemnité est égale à 10,08 Euros.

La revalorisation de la valeur, ci-dessus arrêtée, sera discutée à l'occasion des négociations de branche sur les salaires.

L'indemnité de panier de nuit ne s'applique pas aux gardes et veilleurs de nuit.

Accord du 28 octobre 2002 relatif à la date de mise en application de l'accord relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes.
Organisations de salariés	La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération Force ouvrière du papier-carton ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

Date de mise en application de l'accord relatif aux classifications

En vigueur étendu

Les parties signataires précisent que l'accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2003.

Il est rappelé qu'à compter de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour organiser la réunion spécifique de consultation et de concertation prévue au paragraphe 1er de l'article 4 de l'accord professionnel ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition de 1 an permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions de l'accord professionnel sera applicable à compter du 1er janvier 2004. Les salaires mensuels minimaux garantis entreront en vigueur à compter de la date de mise en place effective, dans les entreprises, des nouveaux coefficients.

Fait à Paris, le 28 octobre 2002.

Avenant n° 32 du 13 janvier 2003 portant modifications diverses

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération Force ouvrière du papier carton ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC,

Modifications diverses

En vigueur étendu

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser certaines dispositions de la convention collective nationale.

Il fait suite à la signature, le 28 octobre 2002, de l'accord professionnel sur les classifications.

Dispositions

Les dispositions qui suivent entrèrent en vigueur à compter de la date de mise en place effective, dans les entreprises, du nouveau système de classification professionnelle.

A cette date, ces dispositions remplaceront et annuleront les dispositions conventionnelles antérieurement applicables dans les entreprises.

En tout état de cause, elles remplaceront et annuleront à compter du 1er janvier 2004, au niveau national, les dispositions conventionnelles antérieurement applicables.

Modifications diverses

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 24 ' Salaire minimum ' des clauses générales de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 24

Salaires mensuels minimaux garantis

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe 1° de l'article 3 ' Période d'essai ' de l'annexe I ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 3

Période d'essai

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 ' Indemnité de panier de nuit ' de l'annexe I ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 5

Indemnité de panier de nuit

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 4

En vigueur étendu

L'article 8 ' Prime d'ancienneté ' de l'annexe I ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 8

Prime d'ancienneté

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 5

En vigueur étendu

L'article 16 ' Préavis ' de l'annexe I ' Collaborateurs ' de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 16

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 6

En vigueur étendu

L'article 1er ' Domaine d'application ' de l'annexe II ' Cadres ' de la convention collective nationale est modifié et ainsi rédigé :

Article 1er

Domaine d'application

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 7

En vigueur étendu

L'annexe III ' Classification ' de la convention collective nationale est modifiée et tient compte d'un renvoi ainsi rédigé :

ANNEXE III

Classifications (Se référer à l'accord professionnel du 28 octobre 2002 sur les classifications)

Fait à Paris, le 13 janvier 2003.

Avenant n° 34 du 5 mai 2006 relatif au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération du papier-carton Force ouvrière ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération nationale des syndicats de cadres et des industries chimiques CFE-CGC,

Objet

Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite

En vigueur étendu

Prenant acte des modifications législatives et réglementaires apportées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret d'application du 30 octobre 2003, les parties signataires conviennent d'une nouvelle rédaction de l'article 18, annexe I ' Collaborateurs ', et de l'article 9,

annexe II ' Cadres '.

Le présent avenant fera l'objet des mêmes conditions d'application et de publicité que la convention elle-même.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Dispositions

Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18, annexe I ' Collaborateurs ', sont annulées et nouvellement rédigées comme suit :

(voir cet article)

Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9, annexe II ' Cadres ', sont annulées et nouvellement rédigées comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 5 mai 2006.

Accord du 24 octobre 2006 relatif au rattachement à l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération Force ouvrière du papier-carton ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération nationale des syndicats de cadres et des industries chimiques CFE-CGC,

Rattachement à l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons

Article unique

En vigueur non étendu

Souhaitant impulser une nouvelle dynamique de branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires manifestent leur volonté de pouvoir donner la possibilité aux entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries des instruments à écrire et des industries connexes, d'adhérer à l'organisme paritaire collecteur de l'intersecteur papiers-cartons, FORMAPAP.

Afin de respecter les engagements antérieurs de certaines entreprises, le rattachement à FORMAPAP n'a pas de valeur contraignante et s'effectuera sur la base du volontariat.

Cependant, les parties signataires rappellent aux entreprises que la logique de fonctionnement d'un OPCA repose sur un principe de mutualisation qui requiert l'adhésion du plus grand nombre d'entre elles.

En tout état de cause, les entreprises qui adhéreront à FORMAPAP appliqueront les dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle de l'intersecteur papiers-cartons, dont notamment les accords modifiés du 14 décembre 1994 et du 3 novembre 2004.

L'application du présent accord est conditionné par la signature, par les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons, d'un accord modifiant le champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP.

Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 24 octobre 2006.

Adhésion par lettre du 4 janvier 2008 de la CFE-CGC à l'accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications

En vigueur

Paris, le 4 janvier 2008.

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (CFE-CGC chimie), 56, rue des Batignolles, 75017 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

En application des articles L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail, je vous informe que la fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes (CFE-CGC chimie), domiciliée 56, rue des Batignolles, 75017 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à l'accord national du 28 octobre 2002 relatif aux classifications professionnelles dans la branche des instruments à écrire et des industries connexes.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le secrétaire.

Avenant n° 30 du 7 novembre 2001 relatif à la valeur du point au 1er novembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale signataire : Le syndicat général des instruments à écrire et industries connexes,
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : La fédération Force ouvrière papier carton cellulose ; La fédération chimie énergie (FCE) CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC,

Salaires à compter du 1er novembre 2001

En vigueur non étendu

A compter du 1er novembre 2001, la valeur du point 100 mensuel, base

35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, est fixée à 44,10 F.

Seule cette valeur s'applique aux entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 151,67 heures par mois et continuera à s'appliquer lorsqu'elles passeront à un horaire collectif de 35 heures effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année.

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL

Réunion paritaire du 21 novembre 2001

A la demande des organisations syndicales, il est précisé que la nouvelle valeur du point, 44,10 F, mentionnée dans l'avenant n° 30, s'applique à compter du 1er novembre 2001, pour l'ensemble des entreprises, quel que soit l'horaire collectif en vigueur.

Avenant n° 31 du 13 décembre 2002 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2003

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération Force ouvrière du papier carton ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération nationale des syndicats de cadres et des industries chimiques CFE-CGC,

Salaires au 1er janvier 2003

En vigueur étendu

Objet

Le présent accord de salaires a pour objet de réviser la valeur du point 100 de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective, en vigueur au 31 décembre 2002.

Dispositions

Article 1er

La valeur du point 100 mensuel base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, est fixée à 6,84 Euros à compter du 1er janvier 2003.

Article 2

Il est pris l'engagement suivant : à compter du 1er juillet 2003, le salaire mensuel minimum du premier coefficient (coefficient 1000) figurant dans l'accord professionnel de " classifications " du 28 octobre 2002 sera, au minimum, arrêté au niveau de la valeur de la garantie légale mensuelle de rémunération applicable à cette date, compte tenu de celle de la mise en application de l'accord professionnel du 18 novembre 1999 " sur l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail ".

Application. - Date d'entrée en vigueur

Les dispositions de l'article 1er entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2003. Elles serviront de référence jusqu'à la date de mise en place, dans les entreprises, du nouveau système de classifications tel que découlant de l'application de l'accord professionnel du 28 octobre 2002.

Il est entendu que ces dispositions :

- sont sans impact sur les niveaux de salaires arrêtés dans l'accord professionnel du 28 octobre 2002 ;
- ne sont pas applicables aux calculs de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de panier de nuit en vigueur au 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 13 décembre 2002.

NOTA : Arrêté du 5 décembre 2003 art. 1 : l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération Force ouvrière du papier, carton ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération nationale des syndicats de cadres et des industries chimiques CFE-CGC,

Salaires.

En vigueur étendu

Objet.

Le présent accord porte modification des montants des salaires mensuels minimaux garantis inscrits dans la grille de salaires résultant de l'accord professionnel "Classifications" du 28 octobre 2002.

Dispositions

Les salaires sont revalorisés, à compter du 1er avril 2004, comme indiqués ci-après :

Salaires mensuels minimaux garantis

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (en euros)	AUGMENTATION (%)
I	1 000	1 146	4,18 (niveau GMR 2)
	1 020	1 165	
II	1 040	1 212	1,7
	1 060	1 259	1,7
	1 080	1 306	1,7
	1 100	1 353	1,7
III	1 125	1 454	1,7
	1 150	1 556	1,7
	1 175	1 658	1,7
IV	1 200	1 759	1,7
	1 225	1 861	1,7
	1 250	1 963	1,7

V	1 300	2 166	1,7
	1 350	2 370	1,7
	1 500	2 980	1,7
	1 700	3 793	1,7
	1 900	4 607	1,7
	2 200	5 827	1,7

Fait à Paris, le 5 avril 2004.

NOTA : Arrêté du 5 novembre 2004

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 5 novembre 2004, art. 1er).

Avenant n° 35 du 5 décembre 2007 relatif aux salaires pour l'année 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes,
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; La fédération nationale des syndicats de cadres et des industries chimiques CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires mensuels minimaux garantis tels que résultant de l'avenant n° 33 du 5 avril 2004.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre de l'article L. 140-2 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail .

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Salaires mensuels minimaux garantis

Article 1er

En vigueur étendu

1. La grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL au 1er janvier 2008
1000	1 281
1020	1 301
1040	1 349
1060	1 397
1080	1 446
1100	1 494
1125	1 577
1150	1 682
1175	1 786
1200	1 890
1225	1 995
1250	2 099
1300	2 245
1350	2 472
1500	3 091
1700	3 916
1900	4 743
2200	5 981

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée de 2 % au 1er janvier 2008.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée de 2 % au 1er janvier 2008.

Salaires minimaux garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie conventionnelle du salaire mensuel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité et d'appliquer le principe de garantie conventionnel de salaire, il est prévu que ces salariés auront la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient. Mensuellement, ils seront en outre assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient (1).

Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu en outre que les salariés cadres confirmés, positionnés dès le coefficient 1350 de la grille, percevront annuellement un minimum de 32 184 € bruts (2) toutes primes comprises.

Le présent article est applicable pendant une durée de 3 ans à compter de la date de la signature de l'accord. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimal mensuel garanti est de 2 020,50 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 2 245 x 12, soit 26 940 €.

(2) Cette garantie est équivalente au montant du plafond de la sécurité sociale pour 2007 (soit 2 682 €) multiplié par 12 mois.

Durée et révision de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires s'engagent dans un délai de 3 ans, à favoriser une évolution cohérente de la grille en rapport avec le coefficient 1350 dont la revalorisation tiendra compte du plafond de la sécurité sociale en vigueur.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC.
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FCE CFDT ; FFSCEGA CFTC ; FPC FO ; FNSCIC CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 35 du 5 décembre 2007. Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

1. La grille des salaires minima conventionnels, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est revalorisée comme suit à compter du 1er mars 2009.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
1 000	1 322
1 020	1 346
1 040	1 390
1 060	1 438
1 080	1 488
1 100	1 536
1 125	1 616
1 150	1 723
1 175	1 828
1 200	1 935
1 225	2 037
1 250	2 142
1 300	2 280
1 350	2 510
1 500	3 137
1 700	3 973
1 900	4 806
2 200	6 061

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

- 6, 92 € à compter du 1er mars 2009 ;
- 7 € à compter du 1er juillet 2009.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

- 10, 38 € à compter du 1er mars 2009 ;
- 10, 50 € à compter du 1er juillet 2009.

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie conventionnelle du salaire mensuel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité et d'appliquer le principe de garantie conventionnel de salaire, il est prévu que ces salariés auront la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimum garanti correspondant à leur coefficient. Mensuellement, ils seront en outre assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient (1). Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu en outre que les salariés cadres confirmés, positionnés dès le coefficient 1350 de la grille, percevront annuellement un minimum de 34 308 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'en 2011. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimum mensuel garanti est de 2 052 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à $2\ 280 \times 12 = 27\ 360$ €.

Durée et révision de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC.
Organisations de salariés	FCE CFTD ; FPC FO ; FFSCEGA CFTC ; FNSCIC CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 36 du 17 février 2009.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles conviennent également de se revoir le 30 juin 2010 dans le cadre d'une réunion paritaire intersecteurs papiers-cartons et SGIEIC pour délimiter les contours de ce que pourrait être un accord professionnel relatif à l'égalité professionnelle.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie conventionnelle du salaire mensuel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité et d'appliquer le principe de garantie conventionnel de salaire, il est prévu que ces salariés auront la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient. Mensuellement, ils seront en outre assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient (1). Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existants au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu en outre que les salariés cadres confirmés, positionnés dès le coefficient 1350 de la grille, percevront annuellement un minimum de 34 620 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2011. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimum mensuel garanti est de 2 073 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 27 636 €.

Durée et révision de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Extrait de procès-verbal

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver le 17 juin 2010 pour envisager, par voie d'avenant, une modification de l'accord professionnel relatif aux classifications du 28 octobre 2002 visant le coefficient 1000 et prévoyant d'en limiter l'application dans le temps pour les salariés concernés. En outre, la délégation patronale s'engage à s'associer aux négociations intersecteurs papiers-cartons portant sur l'égalité professionnelle et la santé, sécurité au travail.

Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FCE CFDT ; FFSCEGA CFTC ; CGT-FO papier-carton.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 37 du 22 février 2010.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe.
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les partenaires sociaux ont, en outre, exprimé leur volonté de participer activement à la négociation professionnelle relative à l'égalité professionnelle actuellement en cours dans l'intersecteurs et souhaitent inscrire l'égalité homme-femme au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient (1).

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de 13e mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 710 € d'un minimum annuel garanti de 35 352 € bruts toutes primes comprises. En outre, la partie patronale s'engage à tendre, dans le délai de 5 ans, à l'application d'un minimum mensuel garanti égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2012. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1 300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimal mensuel garanti est de 2 107 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 28 104 €.

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver le 22 juin 2011 afin d'apprécier l'évolution de l'inflation au regard de la revalorisation des minima conventionnels retenue dans le présent accord.

Durée et révision de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SGIEIC,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La FFSCEGA CFTC ; La CGT-FO papier-carton,

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 38 du 2 février 2011.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

En outre, elles réaffirment leur volonté d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et d'œuvrer pour son respect.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient (1). Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 813 € un minimum annuel garanti de 36 372 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2012. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimal mensuel garanti est de 2 150 € puis 2 157,30 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 28 668 € puis 28 664 €.

Durée et révision de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SGIEIC,
Organisations de salariés	La FG FO ; La FCE CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La FFSCEGA CFTC,

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 39 du 26 avril 2012.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur non étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres

qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 900 € un minimum annuel garanti de 37 032 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 1er juillet 2014. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

Durée et révision de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SGIEIC,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La FFSCEGA CFTC ; La FG FO construction,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 40 du 29 mai 2013.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 045 € un minimum annuel garanti de 37 548 € brut toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 1er mai 2015. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SGIEIC,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La FFSCEGA CFTC ; La FG FO construction,

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 41 du 30 avril 2014.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou à l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent, en plus de la garantie mensuelle de 3 170 €, un minimum annuel garanti de 38 040 € brut toutes primes comprises.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents, en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC
Organisations de salariés	FCE CFDT CFE-CGC chimie FFCEGA CFTC FG FO construction

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 42 du 1er juin 2015.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 2

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1 350 de la grille, perçoivent, en plus de la garantie mensuelle de 3 205 € d'un minimum annuel garanti de 38 460 € brut toutes primes comprises.

Durée et révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale suivante :

« Convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) »

Il se substitue, annule et remplace l'avenant n° 43 relatif aux minima conventionnels du 19 juin 2017.

Minima conventionnels

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 3

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1 350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 247 € d'un minimum annuel garanti de 38 960 € brut toutes primes comprises.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un salaire conventionnel mensuel et annuel (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'ils sont définis comme des montants qui s'imposent, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Procédure de dépôt et d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Date d'application de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er juillet 2018.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019

Signataires	
Organisations patronales	SGIEIC,

Signataires	
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FG-FO construction,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale suivante :

« Convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) »

Il se substitue, annule et remplace l'avenant n° 44 relatif aux minima conventionnels du 1er juin 2018.

Minima conventionnels

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima garantis des salariés cadres

Article 3

En vigueur étendu

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum douze fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de 13e mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 296 € d'un minimum annuel garanti de 39 552 € brut toutes primes comprises.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent qu'il n'est pas prévu pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, cet avenant ayant pour but d'éviter toute distorsion économique entre les entreprises du secteur et ce quelle que soit leur taille.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Date d'application de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er juillet 2019.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; SGIEIC ; AFDPE ; UNIDIS.
Organisations de salariés	FFSCEGA CFTC ; FPC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2010, la population française compte 64,6 millions de personnes dont 51,6 % de femmes. Cette répartition des populations ne se retrouve pas dans la population salariée française. Depuis 20 ans, les femmes continuent de se porter de plus en plus sur le marché du travail et les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. En 2010, l'écart est de 9 points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. Les 20 dernières années sont, de ce point de vue, dans le prolongement des tendances que l'on observe depuis le début des années 1960 : au début des années 1960, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes de 15 ans ou plus était de plus de 40 points.

Même si on constate une nette augmentation du taux d'activité moyen des femmes, l'équilibre des effectifs n'est pas à ce jour une réalité. En 2010, la population française compte 28,3 millions d'actifs, dont 13,5 millions de femmes (47,7 %).

Tout comme les élèves et les étudiants ne s'orientent pas vers les mêmes filières d'études selon leur sexe, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. 88,6 % des femmes actives sont salariées du secteur tertiaire et en particulier dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale. Elles sont presque absentes du secteur de la construction et de l'agriculture, et peu présentes dans celui de

l'industrie. Depuis 2001 l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 avec une baisse de - 2,2 % par an en moyenne. Tous secteurs confondus, l'industrie a, en 2010, un effectif de 3 597 000 salariés, soit 14 % de la population active française. Il est composé de 2 604 000 hommes (72,4 %) et 992 700 femmes (27,6 %).

Ce déséquilibre va en s'accroissant dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il y a 66 716 salariés, dont 49 924 hommes (74,8 %) et 16 792 femmes (25,2 %). On constate donc que les femmes sont sous-représentées de 2,4 points par rapport à l'industrie générale et de 22,5 points tous secteurs confondus.

Compte tenu de ce constat, les parties signataires décident d'un certain nombre de mesures visant à corriger les déséquilibres existants.

Le présent texte s'inscrit dans le prolongement des textes européens et nationaux et des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et à favoriser une plus grande mixité professionnelle :

- article 3 du préambule de la Constitution de 1946 ;
- article 141 du traité de Rome ;
- directive du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement ;
- lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 relatives à l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour son titre VI visant l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- accords nationaux interprofessionnels du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 12 octobre 2006 relatif à la diversité (1).

Les parties signataires souhaitent, en outre, réaffirmer et offrir un prolongement aux principes d'égalité de traitement et de respect de la dignité de la personne inscrits dans le préambule du titre II de l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain.

Elles précisent que le respect de la dignité de la personne est un préalable à toute politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité offre la possibilité à tous, femmes et hommes, d'avoir une vie professionnelle et personnelle plus harmonieuse et épanouissante.

Elles rappellent que la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité est un facteur d'attractivité et de développement durable des industries des papiers et cartons.

Elles relèvent qu'en près de 30 ans, la question de l'égalité professionnelle a fait l'objet de plusieurs lois et accords collectifs et constitue toujours un thème fort de concertation, de négociation et de progrès. Elles constatent que les freins à l'égalité relèvent, pour partie, de représentations socioculturelles dépassant le cadre professionnel.

Fortes de ce constat, les parties signataires décident d'adopter une approche pragmatique, non spécifiquement centrée sur les femmes et les situations de discrimination, qui invite à sortir du clivage traditionnel femmes-hommes pour repenser l'égalité professionnelle comme un défi commun s'imposant indistinctement aux individus quel que soit leur sexe et s'imposant aux négociations collectives quelle qu'en soit la thématique.

En outre, elles optent pour une démarche nouvelle visant à offrir des outils d'accompagnement aux entreprises. Ainsi, est-il prévu que le présent accord soit suivi de la rédaction d'un guide pratique listant des propositions de mesures visant à une intégration du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce guide, qui sera finalisé dans le courant de l'année 2012 sera annexé à l'accord.

Concrètement, les parties signataires s'engagent à inscrire l'égalité femmes-hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect, notamment à l'occasion des négociations collectives conventionnelles et/ou intersecteur papiers-cartons, et ce quel qu'en soit le sujet.

Elles veilleront enfin à une parfaite diffusion du présent texte.

De surcroît, les parties signataires conviennent que l'implication de tous est indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise (équipes de direction, lignes hiérarchiques, instances représentatives du personnel, salariés...).

Les parties signataires insistent sur le fait que la question de l'égalité professionnelle et de la diversité sont deux sujets distincts qui méritent d'être traités séparément. Ainsi, dans la continuité de la négociation relative à l'égalité professionnelle, elles étudieront l'opportunité d'ouvrir des discussions paritaires sur la diversité au travail.

Toutefois, elles souhaitent rappeler que les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont tenues de garantir à l'ensemble des salariés le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière tout particulièrement :

- de recrutement ;
- de rémunération ;
- de formation ;
- de reclassement ;
- d'affectation ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de promotion professionnelle ;
- de mutation ou de renouvellement de contrat,

et ce, compte tenu du principe de diversité, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

(1) L'ensemble des textes ci-dessus référencés sont consultables sur le site internet de l'UNIDIS.

Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'intersecteur papiers-cartons que ses représentants tiennent à garantir et à promouvoir.

Les parties signataires souhaitent ainsi réaffirmer les grands principes auxquels elles sont attachées et lister les leviers d'actions permettant de corriger les déséquilibres constatés en la matière dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à :

- repenser la culture de la négociation collective en intégrant le principe d'égalité femmes-hommes dans les processus d'élaboration de la norme conventionnelle tout particulièrement lorsque celle-ci a trait aux processus ressources humaines, et notamment aux salaires, à l'aménagement du temps de travail et à la gestion des parcours professionnels ;
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de stéréotype, ni de catégorisation, ni de préjugé ;
- reconsidérer la question de la mixité sous l'angle de l'égalité professionnelle ;
- développer une culture professionnelle de l'égalité visant à instaurer dans les entreprises un dialogue naturel sur les bénéfices d'une égalité femmes-hommes partagée ;
- aborder plus ouvertement dans les négociations collectives les questions de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle ;

- effectuer, concernant les textes conventionnels antérieurs à la signature du présent accord, un travail visant à supprimer toutes les dispositions faisant état de distinction femmes-hommes non justifiée par des raisons objectives.

Elles s'engagent tout particulièrement à lutter contre les stéréotypes, véhiculés par chacun de façon inconsciente, ainsi que contre les clichés sexistes et culturels qui peuvent mener à la violence. Elles s'engagent dans une démarche volontariste de sensibilisation permanente des hommes et des femmes de l'intersecteur papiers-cartons.

Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation doit s'engager à partir du rapport de situation comparée ou du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour sa partie consacrée à la situation comparée des femmes et des hommes remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et/ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

En outre, elles rappellent que ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine les objectifs de progression pour l'année à venir. Il est rappelé que l'employeur qui se soustrait à ses obligations est passible de sanctions financières et/ou pénales. Les acteurs de la négociation d'entreprise se référeront aux dispositions qui suivent pour alimenter leurs réflexions.

Article 2.1

En vigueur étendu

Les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement pour promouvoir les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité prévus dans le présent accord.

Les parties signataires favoriseront, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés. Elles considèrent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions de communication dénonçant les représentations, stéréotypes et préjugés relatifs aux métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les offres d'emploi diffusées via la bourse de l'emploi intersecteur papiers-cartons, les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

En tout état de cause, les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons s'attacheront, ainsi que leurs représentants au sein des différents organismes professionnels de concertation (CPENF intersecteur papiers-cartons, OPCA 3+, ADEFPA, CPC, comité de suivi de la convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale...), à lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant aux métiers des industries des papiers-cartons.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler qu'elles se sont mobilisées depuis plusieurs années, dans le cadre des actions de l'OPCA FORMAPAP portant sur l'égalité et la mixité professionnelles pour :

- faciliter l'accès des femmes aux formations, métiers techniques et de production ainsi qu'aux fonctions d'encadrement au sein de l'intersecteur papiers-cartons ;

- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes, qui correspondent entre autres à des fonctions qualités, communication, accueil...

Elles demandent aujourd'hui à l'OPCA 3+ de pérenniser ces actions.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans les stages en entreprise et les différents dispositifs de formation en alternance. Elles doivent également prendre en considération le fait que l'environnement et les postes de travail doivent être adaptés à l'un et l'autre sexe et ce tout au long de la vie professionnelle. Ces dernières veilleront donc à ce qu'ils puissent être occupés indifféremment par des femmes et des hommes.

Elles souhaitent également que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualification équivalente, vers une répartition femmes-hommes reflétant celle des taux nationaux des différentes grandes filières de formation technologique, scientifique, commerciale et administrative. L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons réalisera chaque année, dans le cadre du bilan annuel de l'intersecteur papiers-cartons, une enquête visant à comparer les taux professionnels et nationaux et à analyser, le cas échéant, la différence existante.

Dans tous les cas, les entreprises doivent sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, tout particulièrement sur les dispositions contenues dans le présent accord. Cette phase est reconnue déterminante pour lutter contre les discriminations, agir en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. Les parties signataires rappellent que le recrutement doit être fondé exclusivement sur les capacités professionnelles requises pour le poste considéré.

Les entreprises sensibiliseront également les personnels d'encadrement qui s'avèrent être des acteurs essentiels de la réussite de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la mixité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, dans le cadre du rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur est tenu de fournir au moins une fois par an au comité d'entreprise et/ou d'établissement les informations permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité. Ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine des objectifs de progression pour l'année à venir. Une synthèse de ce plan sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises (cf. art. 2.10).

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du code du travail ;

- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;

- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;

- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs devaient être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, supprimés depuis le 31 décembre 2010.

Elles soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération. Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier, en application de la loi du 23 mars 2006, d'une garantie visant les augmentations salariales pratiquées pendant la durée de leur congé par les salariés, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels des branches de l'intersecteur papiers-cartons.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

Article 2.3

En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Son accès doit être librement ouvert aux femmes et aux hommes, qu'ils aient été embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l'accès à la formation, en se référant notamment aux indicateurs prévus par le code du travail, détermineront des objectifs chiffrés à atteindre afin d'atténuer progressivement les écarts constatés et les moyens leur permettant d'y parvenir.

Elles étudieront, à l'occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
- décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation, qui peut constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- recours à la formation à distance ;
- évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durées adaptées et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous ;
- objectif de progression de l'accès des femmes aux formations qualifiantes menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilité opérationnelle.

Les congés pour raisons familiales ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié et doivent, au contraire, amener les entreprises à estimer que les salariés qui en ont bénéficié doivent être considérés comme public prioritaire pour accéder aux formations, et ce afin de maintenir ou de développer le niveau de compétences de ces salariés.

En ce sens, et dans la continuité des décisions actées dans l'accord professionnel intersectoriel papiers-cartons du 30 novembre 2011, les parties signataires conviennent de prioriser, dans la mesure du possible, une partie des fonds de la professionnalisation pour des formations adaptées permettant le changement de métier et favorisant la mixité et le maintien ou le développement des compétences des salariés absents pour congés familiaux de longue durée.

Elles reconnaissent également que les périodes d'absence dues à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sont intégrées dans le calcul des droits à DIF. (1)

Enfin, lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

(1) Le septième alinéa de l'article 2.3 : « formation professionnelle » du présent accord est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle s'avère être pour, tous les salariés, un outil majeur pour sécuriser leur parcours professionnel et faciliter leur évolution de carrière.

Une approche égalitaire et non discriminante dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. De plus, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et le déroulement de leur carrière.

La mixité doit être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent s'attacher à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences dans la perspective que les changements d'emploi et/ou les promotions professionnelles accordées permettent une véritable mixité. Une attention particulière sera portée sur les emplois auxquels les femmes ou les hommes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un développement de leurs qualifications et d'un déroulement de leur carrière équivalents à celui des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit ainsi procéder à une diffusion des emplois disponibles.

Les parties signataires étudieront les mesures propres à favoriser la poursuite et le développement des dispositifs spécifiques portant sur l'égalité et la mixité professionnelles dans le cadre des actions de l'OPCA 3+.

Article 2.5

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à une vie privée, familiale et sociale en parallèle de sa vie professionnelle. Leur souhait est que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

Les parties signataires rappellent que les salariés pères bénéficient de droits à la naissance de l'enfant. Les accords d'entreprise doivent tenir compte de cette évolution de la parentalité masculine qui favorise aussi une meilleure effectivité de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, afin de permettre cette nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et familiale, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à ce que les congés pour raisons familiales (congés de maternité, de paternité, d'adoption, pour enfant malade, parental d'éducation, de présence parentale, ou de soutien de familial), ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés. En tout état de cause, ces congés ne peuvent faire obstacle ou retarder une promotion professionnelle et ne doivent pas nuire à un déroulé normal de carrière.

Pour permettre de préparer dans les meilleures conditions les congés susvisés, un entretien pourra avoir lieu avant le départ à la demande du salarié, afin d'envisager les modalités de son déroulement et le retour en poste. Cet entretien sera l'occasion pour l'employeur et le salarié d'examiner les éventuelles conséquences résultant de la suspension du contrat de travail au regard des droits existants, notamment en matière de protection sociale et de prévoyance. Un autre entretien pourra être organisé, dans les mêmes conditions, au retour de congé en vue d'organiser au mieux la reprise du travail. Ce dernier entretien

sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux de longue durée.

L'exercice de la parentalité ne doit pas conduire à ralentir l'évolution de carrière des salariés. L'entretien de seconde partie de carrière constitue, à ce titre, un outil qui doit permettre aux femmes ou aux hommes à partir de 45 ans, de faire un bilan et de relancer, si nécessaire, leur carrière par tous les moyens appropriés. Aussi, en cas de ralentissement avéré des actions correctrices devront être engagées.

Elles rappellent que le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Il est également rappelé que, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale ou à envisager une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié. Elles s'attacheront à ce que les modifications d'horaires rendues nécessaires par les contraintes productives et/ou organisationnelles tiennent compte de délais ou de mesures d'accompagnement prenant en considération les impératifs familiaux des salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises examineront les possibilités de recourir aux moyens offerts par les nouvelles technologies pour contenir les temps de déplacement des salariés appelés à voyager dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et/ou pour favoriser des temps de travail à domicile lorsque ceux-ci permettent une meilleure conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à tenir compte des présentes dispositions à l'occasion de toutes les négociations de branches qui pourraient voir le jour sur les sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de congés et d'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

Article 2.6

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal et des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à L. 3221-3 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes.

Sur les panneaux réservés à cet affichage, l'employeur fera la publicité du présent accord.

Article 2.7

En vigueur étendu

Sauf absence de candidat, les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables à une représentation femmes-hommes progressivement rééquilibrée afin d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives d'employeurs que de salariés des branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires feront un point d'étape dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord.

Article 2.8

En vigueur étendu

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans l'intersecteur papiers-cartons suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties signataires ont convenu, le 30 juin 2010, de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce bilan a été établi sur la base de l'enquête de terrain réalisée par le cabinet Arborus, grâce à un partenariat avec le fonds social européen.

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre femmes et hommes existent, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives.

Pour ce faire, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'appuiera notamment sur les statistiques publiques. Dans la perspective d'affiner les indicateurs de suivi, il étudiera également l'opportunité et la faisabilité d'avoir recours à un panel d'entreprises. Dans ce cadre, il est envisagé que les entreprises de plus de 300 salariés lui transmettent leur rapport annuel de situation comparée ainsi que leur éventuel accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises de moins de 300 salariés seront également invitées à communiquer la partie du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise consacrée à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cet état des lieux, analysé par les partenaires sociaux dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord, alimentera les réflexions et les propositions en vue du renouvellement et/ou de l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.9

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 2013, les parties signataires s'engagent à présenter, dans les commissions paritaires de négociation propres à chaque convention collective, des avenants de révision modifiant les dispositions conventionnelles qui contreviendraient à la charte d'engagements inscrite au titre Ier du présent accord.

Par ailleurs, tout individu estimant être victime d'une inégalité de traitement femmes-hommes, sur la base de l'application d'une disposition conventionnelle pourra, à l'issue de la date visée ci-dessus, saisir les partenaires sociaux de chaque branche dans le cadre des commissions d'interprétations propres à chaque convention collective. Ces derniers s'engagent à examiner dans les 6 mois la discrimination portée à leur connaissance et à proposer les mesures de correction ou de suppression des dispositions textuelles.

Article 2.10

En vigueur étendu

Un guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale avant la fin de l'année 2012. Il fera l'objet d'une procédure de validation paritaire.

Ce guide sera réalisé en collaboration avec le service projet de l'OPCA 3+.

Il reprendra notamment les indicateurs de suivi prévus à l'article R. 2323-9 pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2323-12 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord

Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;

- n° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (1).

(1) Il est entendu que les dispositions relatives à l'éventuelle mobilisation des fonds de la formation professionnelle intersecteur ne seront pas applicables pour les entreprises ressortissant à ce secteur et non adhérente à l'OPCA 3+. Il appartiendra aux entreprises de se rapprocher de leur OPCA pour examiner dans quelle mesure il pourra favoriser la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Article 3.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2015.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant sa prorogation et de négocier, le cas échéant, les éventuels aménagements rendus nécessaires par l'évolution de la situation professionnelle au regard des principes inscrits aux titres Ier et II.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Séréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Séréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; SGIEIC ; AFDPE ; UNIDIS.

Signataires

Organisations de salariés

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
CGT-FO papier.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1er mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses aux engagements intersecteurs papiers-cartons visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

De fait, le présent accord s'inscrit dans la continuité de certaines des dispositions des accords intersecteurs papiers-cartons, indépendamment de leurs signataires :

- du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ;
- du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons.

Il est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent en effet que le taux d'emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans, respectivement fixé à 3,2 % et à 8,9 %, reste relativement médiocre comparativement à la moyenne des pays de l'Union européenne ou de l'OCDE (1). Elles relèvent aussi que, en tout état de cause, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne des 23-24 mars 2000, qui ont inspiré les dispositions législatives sur la base desquelles ont été négociées les dispositions de l'accord intersecteurs du 11 mars 2008 relatives à l'emploi des seniors, n'ont pas été atteints.

Elles souhaitent aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive, qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour modifier durablement les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel, pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour renforcer le rôle central de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'analyse des statistiques sociales et métiers de l'intersecteurs papiers-cartons ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

(1) Le taux d'emploi des moins de 25 ans au niveau européen est de 10,23 % et celui correspondant aux salariés de plus de 55 ans s'élève à 14,38 %.

Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte

En vigueur étendu

Le contrat de génération constitue une opportunité pour redistribuer les emplois entre les âges et les genres. Les parties signataires restent convaincues qu'il peut participer d'une certaine manière à renforcer le dynamisme et la compétitivité des entreprises en les invitant à s'engager dans une gestion rationnelle de la pyramide des âges, notamment. Cette conviction impose, d'une part, que les entreprises se réinterrogent en matière d'emploi sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et, d'autre part, qu'elles adoptent, indépendamment du contexte économique, une gestion prévisionnelle volontariste en matière d'emploi.

Article 1.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons sont mobilisés depuis plusieurs années sur la question générale de la diversité au travail et de l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel. Aussi les parties signataires renvoient-elles les entreprises aux dispositions du code du travail, et plus particulièrement à l'article L. 1132-1 (1), ainsi qu'aux dispositions des accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 et du 26 juin 2012.

(1) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent :

- que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2012, 6,8 % de l'effectif total salarié de l'inter-secteurs papiers-cartons ;
- que les salariés âgés de 55 ans représentaient 12,5 %, dont 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Elles se fixent pour objectif, dans un contexte économique incertain, de faire évoluer respectivement ces taux au 31 décembre 2015 à :

- un minimum de 8,5 % en incluant, le cas échéant, les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé ;
- un minimum de 13,5 % incluant un taux de 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus, correspondant à un maintien en emploi de 100 % des collaborateurs de cette dernière catégorie d'âge. Il est précisé que le taux de 13,5 % reste ambitieux dans un contexte de pyramide des âges annonçant un nombre non négligeable de départs à la retraite et où, par ailleurs, les entreprises se mobilisent, en réponse à certaines formes d'organisation du travail, en faveur de la mobilité professionnelle sur des secondes parties de carrières visant des métiers hors du champ professionnel de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires relèvent enfin l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes pour les populations de salariés susvisées. Elles estiment que le contrat de génération est une opportunité nouvelle pour que les entreprises se saisissent de la question de la mixité des emplois. Elles rappellent qu'elles se sont récemment engagées, dans le cadre de la sensibilisation visant les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons, à étendre le cœur de cible vers la population féminine. Ces actions, dont la dernière en date a été portée par la nouvelle association AFIFOR au mois de mai, n'ont pu encore porter leurs fruits et un bilan de celles-ci pourra être réalisé dans les prochaines années.

En outre, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons poursuivent leur engagement concernant la promotion des métiers selon laquelle les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Cependant, les parties signataires conseillent, en annexe III du présent accord, un schéma d'intégration a minima pouvant être repris, adapté et complété par les entreprises.

2.1.2. Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son référent.

Le schéma d'intégration prévu en annexe III du présent accord tiendra compte de ces mesures d'accompagnement spécifique.

2.1.3. Accès à la formation

Les parties signataires renvoient sur ce sujet les entreprises aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier visant l'insertion professionnelle.

Au-delà, elles soulignent leurs nombreuses initiatives en matière de financement de la formation (initiale, continue et par apprentissage).

Elles s'engagent à poursuivre leurs actions en la matière en rappelant que, face au déclin industriel observé, il importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

2.1.4. Mesures spécifiques pour les jeunes les moins qualifiés

Les parties signataires renvoient les entreprises à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier « Insertion professionnelle » et son article 1.1 sur les compétences fondamentales.

Elles rappellent les liens étroits existant avec le ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la convention générale de coopération et relèvent à ce sujet les échanges positifs visant à permettre à ce que tous les citoyens puissent disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour non seulement faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne mais aussi s'insérer de manière durable dans l'entreprise.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage pour les dernières années (1).

Aussi invitent-elles les entreprises à asseoir cette dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

Elles rappellent également les engagements répétés de l'intersecteurs papiers-cartons visant le financement des centres de formation initiale par l'OPCA 3+, l'ADEFPA et/ou les entreprises (2).

Elles mettent enfin en avant leur marque de responsabilité, qui s'est récemment concrétisée par la création de l'association AFIFOR dont la raison d'être vise tout particulièrement à assurer la pérennité et le dynamisme de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage.

(1) Cette étude, réalisée en 2012, a démontré que le recours à l'apprentissage dans l'intersecteurs papiers-cartons a connu une forte augmentation entre 2010 et 2012.

(2) Soit 1,735 million d'euros au titre du financement des centres de formation par apprenti au titre de l'année 2013 par l'OPCA 3+ et 4,528 millions d'euros au titre du financement par la taxe d'apprentissage.

Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

En vigueur étendu

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1

En vigueur étendu

3.1.1. Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1er, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>.

3.1.2. Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1, mais pas nécessairement. En effet, les parties signataires rappellent, en cohérence avec les dispositions inscrites au paragraphe 4.1.7 (fonction tutorale et seconde partie de carrière de l'accord intersecteurs papiers- cartons du 30 novembre 2011), qu'elles ne recommandent pas que les fonctions de référent soient confiées automatiquement au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;

- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Le référent pourra suivre une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1. Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu à l'article 2.1.1 du présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

3.2.2. Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires renvoient les entreprises, bien que ce dernier ne soit pas, selon la loi, à proprement dit un tuteur ou un maître d'apprentissage, aux dispositions du titre IV « Mission d'intégration confiée au salarié » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

3.2.3. Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Elles demandent ainsi à l'OPCA 3+ d'adapter, en les redimensionnant et en les unifiant, l'offre « Cap tutorat » initiée dans l'intersecteurs papiers-cartons et l'offre « Transfert des savoirs issus de l'expérience » initiée dans le secteur carrière et matériaux. Elles invitent aussi à la création d'un kit pratique à destination des entreprises et au lancement d'une campagne de sensibilisation sur la solidarité intergénérationnelle au travail.

Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels

Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent mettre en avant l'engagement unanime des partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Elles renvoient en ce sens aux dispositions de l'accord du 29 avril 2010.

Pour celles qui en sont signataires, elles souhaitent aussi rappeler les dispositions du titre III « Garantir des conditions de travail adaptées à l'âge » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008.

L'ensemble des parties signataires rappellent enfin les travaux actuellement menés dans le cadre de la convention signée avec le fonds d'amélioration des conditions de travail, et notamment relatifs à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle et de pénibilité du travail.

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que de nombreux échanges et concrétisations ont d'ores et déjà eu lieu concernant les mesures spécifiques pour les salariés âgés prévues par la loi sur le contrat de génération. Sans être exhaustives, elles rappellent ainsi :

- que l'accord IPC du 11 mars 2008 prévoit la mise en place dans les entreprises de politique GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ; que ce même accord prévoit, comme précisé à l'article 4.1 du présent accord, la prise en compte de la problématique du vieillissement au regard de la santé et de la sécurité du salarié ;

- que des dispositifs spécifiques ont été mis en place par l'ancien OPCA FORMAPAP dans le cadre de l'opération Generis et qu'une grande partie de ces dispositifs ont été repris par l'OPCA 3+ au sein de son offre à destination des entreprises et des salariés ;

- que la situation des salariés âgés a été prise en compte par l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et de la GPEC ;

- que l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 prévoit des mesures d'anticipation des situations et des conséquences du handicap des salariés âgés par des appuis techniques aux entreprises, dispensées notamment dans le cadre de la convention liant l'OPCA 3+ à l'Agefiph ;

- que l'OPCA 3+ propose aux entreprises et aux salariés une aide visant la mise en place d'une procédure informative et personnalisée sur la situation du salarié au regard de sa retraite ;

- que le présent accord marque l'engagement des parties signataires en faveur d'un accès à l'emploi sans discrimination d'âge.

Titre V Œuvrer de manière spécifique pour les PME

La délégation patronale s'engage, par le biais d'Unidis stratégie et avenir, à présenter pour référencement, à l'occasion d'une prochaine CPNEF, un parcours de formation en faveur d'une gestion active des âges.

Les parties signataires étudieront en outre les possibilités de priorisation, pour une durée de 3 ans, des fonds du financement de la formation professionnelle au bénéfice de ce parcours de formation.

Elles demandent aussi que la réalisation du kit prévu à l'article 3.2.3 tienne compte des spécificités des TPE et PME.

En outre, la partie patronale s'engage à apporter un appui méthodologique, par le biais notamment de réunions d'information et de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise ainsi que de permanences téléphoniques.

Titre VI Application de l'accord

Article 6.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

N° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes.

Article 6.2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Article 6.3

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés précisés en annexe II. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises remontent à compter de l'année 2014, et au moins annuellement par la suite, un certain nombre d'informations sociales à l'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons en charge de la statistique sociale professionnelle. Cette remontée d'informations constitue, pour les parties signataires, une formalité substantielle permettant l'éligibilité aux aides publiques et/ou professionnelles qui pourraient être versées aux entreprises dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient au comité paritaire de pilotage de l'observatoire le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2013, une procédure spécifique de collecte de données. Elles demandent aussi à ce que l'observatoire puisse accompagner les entreprises dans les études de positionnement qui seront utiles au diagnostic de situation et au suivi de leur plan d'action. Elles estiment enfin que le contexte constitue une opportunité pour redimensionner quantitativement et qualitativement le dispositif Panel intersecteurs papiers-cartons.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en annexe II feront l'objet d'une rubrique spécifique dans le cadre du rapport annuel de branches intersecteurs papiers-cartons.

Un bilan général de l'application de l'accord sera enfin réalisé par l'observatoire pour présentation à la réunion paritaire prévue à l'article 6.4.

Article 6.4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1er juillet 2013. Il prendra fin, en tout état de cause, le 1er juillet 2016.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant son éventuelle prorogation.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Diagnostic préalable réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications

La loi portant création des contrats prévoit la réalisation d'un diagnostic préalable à tout accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Le diagnostic annexé au présent accord a été réalisé sur la base de statistiques publiques (DADS) qui ne permettent pas d'obtenir les chiffres de l'année précédente mais des deux années précédentes. C'est pourquoi les références sont datées de 2010. L'observatoire travaille actuellement à la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins des branches et des entreprises qu'elles représentent.

Le diagnostic de l'intersecteurs papiers-cartons comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux de l'intersecteurs papiers-cartons : pour les branches de l'intersecteurs papiers-cartons, la population salariée représentait 66 855 personnes. Ce qui représente une diminution de 15,1 % au regard des effectifs de 2005 (78 791 salariés) ;

- à la pyramide des âges ;

- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles (travail réalisé par l'observatoire des métiers sur les 5 dernières années) ;

- profil des jeunes de moins de 26 ans ;

- profil des seniors de 57 ans et plus (bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008 (avenant n° 1) ;

- aux prévisions de départs à la retraite : en 2012, les perspectives de départs en retraite ont significativement diminué. En effet, en 2010, les perspectives de départs en retraite s'élevaient à 4,7 % chez les hommes et à 2,1 % chez les femmes, pour un total de 6,8 % de perspective de départs en retraite (contre 10,4 % en 2005) ;

- aux perspectives de recrutement : le statut de branche ne permet pas de répondre de manière certaine à cet item. Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont réelles et appellent à la plus grande prudence et réserve quant aux perspectives de recrutement ;

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord professionnel a été conclu sur ce sujet le 26 juin 2012. Dans ce cadre, un guide pratique à destination des entreprises a été mis en place. Ce guide se compose, d'une part, de fiches juridiques qui synthétisent la législation en vigueur sur le sujet et, d'autre part, de fiches pratiques qui reprennent les grandes thématiques de l'égalité professionnelle. L'accord a également initié la mise en place d'un outil « kit égalité » à destination des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à appréhender les démarches administratives relatives à l'égalité professionnelle. La récente mise en place de ces actions ne permet pas d'avoir le recul nécessaire à la réalisation d'un diagnostic ;

- aux compétences clés de l'intersecteurs papiers-cartons : les compétences de l'intersecteurs papiers-cartons ont été regroupées par domaines de fonction dans le cadre du plan d'action 2012-2014 annexé à l'accord professionnel du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle. Il s'agissait pour les partenaires sociaux de répondre à la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française. Ce plan fera l'objet d'une évaluation en début d'année 2015 ;

- aux conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité : de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre du FACT. Cependant sa récente conclusion ne permet pas d'avoir le recul suffisant à la réalisation d'un diagnostic. En outre, l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord professionnel du 29 avril 2010 prévoit la mise en œuvre d'une plate-forme de capitalisation et de mutualisation des bonnes pratiques au niveau national ;

- aux objectifs d'égalité professionnelle : inscrits dans l'accord professionnel du 26 juin 2012, renvoie également à l'article 1.2 du présent accord.

En vigueur étendu

Annexe II

Objectifs chiffrés et indicateurs retenus

Les parties signataires s'engagent à suivre annuellement les indicateurs inscrits dans le tableau qui suit. Les données quantitatives et qualitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés dans le cadre de l'accord.

Les parties signataires confient à l'observatoire des métiers et des qualifications le soin de collecter les données utiles au suivi de l'accord.

Une présentation annuelle de celles-ci sera effectuée dans le cadre de la remise du rapport annuel des données sociales de l'intersecteurs papiers-cartons. Le rapport annuel sera publié sur le site internet de l'observatoire :

<http://lesindustriespapierscartons.org/site2/wp-content/uploads/rapport-social.pdf>

En outre, les parties signataires suivront également en 2013-2014 le nombre d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action mis en œuvre dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Enfin, il est entendu que les indicateurs du contrat de génération seront intégrés à une version nouvelle du panel statistique, porté jusque-là par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Suivi de la pyramide des âges et ses évolutions

		2013			2014			2015		
		18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Répartition hommes et femmes	Nombre d'hommes	3 490								
	Nombre de femmes	1 101								
Ancienneté	< 5 ans									
	5 à 10 ans									
	10 à 15 ans									
	Plus de 20 ans									
CSP	Plus de 30 ans									
	Ouvriers									
	Employés									
	Techniciens									
	Agents de maîtrise									
	Cadres ou assimilés									

Suivi paritaire des éléments relatifs au contrat de génération dans l'IPC

		2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats de génération					
Nombre de recrutements de salariés de plus de 55 ans					
Nombre de maintien en emploi de salariés de plus de 57 ans					
Les jeunes de l'IPC (18-26 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre d'apprentis				
	Nombre d'apprentis recrutés en CDI				
	Nombre de stagiaires				
	Formation autre				
	Actions de communication ou de promotion à destination des jeunes en faveur de :				
	- l'emploi				
- la formation continue ou par apprentissage					

Les seniors de l'IPC (à partir de 55 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre de contrats de professionnalisation				
	Nombre de DIF				
	Nombre de CQP				
	Nombre de CQPI				
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'IPC	Suivi de la répartition visé par l'accord				
	Nombre de femmes de 18-26 ans				
	Nombre de femmes de plus de 55 ans				
	Nombre de recrutements				
	Nombre de formations				
	Période de professionnalisation				
	DIF				
	Apprentissage				
Retraite	Nombre d'actions de sensibilisation				
	Nombre de départs en retraite				
	Prévisions pour l'année suivante				

En vigueur étendu

Annexe III

Parcours d'intégration

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise.

Les parties signataires proposent que ce parcours puisse se dérouler de la manière suivante :

Accueil (préparé et personnalisé) :

- identifier l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouvel entrant ;
- déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- établir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- créer des outils favorisant l'accueil : des documents divers pouvant être fournis par l'entreprise (fiche ou PowerPoint de présentation, livret d'accueil incluant la dimension prévention des risques santé, sécurité au travail, plaquette institutionnelle, site internet...), la politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...) des documents administratifs (contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale... Prévoir une « check-list » validée par l'entreprise).

Journée découverte :

- une visite de l'entreprise et de ses différents sites lorsque la distance géographique ou l'activité le permet est également à prévoir (dans la mesure du possible, prévoir un rendez-vous sur une journée ou deux au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur) ;
- tous les services doivent être présentés au collaborateur entrant. Le temps à passer dans chaque service sera, bien entendu, déterminé en fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur audit service. Ainsi, pour les services les plus importants ou ceux avec lesquels le collaborateur entrant sera amené à collaborer de manière étroite, il pourra y passer près d'une demi-journée afin d'en appréhender son fonctionnement concrètement (mise en situation).

Entretien :

- dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- à cette occasion, il peut être remis au collaborateur une grille d'évaluation et de suivi du parcours professionnel ;
- à l'issue de la première semaine, un second entretien dit « d'écoute » sera mis en place, afin de connaître les ressentis du nouveau collaborateur. Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires invitent les entreprises à soigner tout particulièrement cet entretien, qui correspond aux exigences de mesure de suivi spécifique instituée par la loi du 1er mars 2013.

Quelques clés d'un parcours d'intégration réussi :

Définir et communiquer le processus d'intégration.

Structurer le parcours en fonction des objectifs fixés.

Varié les outils.

Impliquer le management, voire le top management.

Anticiper (avoir mobilisé les ressources nécessaires) l'exercice de l'activité du nouveau collaborateur.

Déterminer les indicateurs d'intégration.

Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I

Signataires

Organisations patronales	<p>Pour la branche de la chimie : France Chimie ; FEBEA ; FIPEC ; FNCG ; Pour la branche du pétrole : UFIP ; Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : LEEM ; Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FACOPHAR Santé ; SIMV ; SIDIV ; Pour la branche de la plasturgie : Fédération de la plasturgie et des composites ; Plastalliance SNPCBFA ; Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et industries connexes (IDCC 1495) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FFCP ; CAP ; Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : SGIEIC ; Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : UNAMA ; Union nationale des industries de l'ameublement français ; Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : UIPC ; UIPP ; Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : UNICEM ; FIB ; Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : CICF ; Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : SFIC ; Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : FFTB ; Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : UPC ; Pour le statut des énergies électriques et gazières : UFE ; UNEMIG ; Pour la branche de la métallurgie : UIMM ; Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : FEDEREC ; Pour la branche du caoutchouc : SNCP ; Ucaplast,</p>
Organisations de salariés	<p>Pour la branche de la chimie : FCE-CFDT ; CFE-CGC chimie ; CGT-FO ; FNIC CGT ; Pour la branche du pétrole : CFE-CGC pétrole ; Fédéchimie CGT-FO ; FNIC CGT ; FCE CFDT ; Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ; Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ; Pour la branche de la plasturgie : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale des industries chimiques CGT-FO ; Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes (IDCC 1495) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT ; Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : FIBOPA CFE-CGC ; Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : BATIMAT-TP CFTC ; FIBOPA CFE-CGC ; Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ; Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : BTP SICMA CFE-CGC Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ; Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : BTP SICMA CFE-CGC ; Pour le statut des énergies électriques et gazières : FCE CFDT ; CFE-CGC ; FNEM FO ; Pour la branche de la métallurgie : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CGT ; Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CFTC FGT SNED ; Pour la branche du caoutchouc : FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT,</p>

Préambule

En vigueur étendu

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.

En parallèle, les entreprises industrielles et manufacturières, et leurs salariés, doivent en permanence s'adapter pour maintenir et développer leur niveau de compétences et de qualifications, et répondre, sans cesse, à de nouveaux défis, qu'ils soient économiques, démographiques, technologiques, environnementaux ou liés à la transition énergétique.

Dans ce contexte, les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur résolution commune de partager, au sein d'un opérateur de compétences (OPCO) industriel, leurs moyens, approches, bonnes pratiques et outils avec pour objectif de mieux répondre aux enjeux de développement des compétences et qualifications des salariés des entreprises industrielles, et mettre ainsi en place de nouvelles collaborations au service de davantage de transversalité.

D'ores et déjà, les branches industrielles ont su se rassembler autour de la création de certificats de qualification professionnelle interbranche à caractère industriel (CQPI) permettant de valider des capacités/compétences professionnelles communes à plusieurs branches de l'industrie.

Par la création d'un OPCO interbranches industriel, ils entendent franchir un nouveau cap pour défendre les intérêts des parties dans un cadre rénové, tout en préservant les politiques et les spécificités de chaque branche composant l'OPCO avec la création de sections paritaires professionnelles et la mise en place d'un service de proximité au plus près des besoins de toutes les entreprises. La création de cet OPCO est une opportunité pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la mise en place d'un espace cohérent sur un champ professionnel répondant à une proximité des parcours et des compétences.

Avec cette nouvelle étape, ils affichent leur volonté de poursuivre et d'amplifier les collaborations entre les branches, pour mieux prendre en compte, dans le cadre d'une gouvernance paritaire, la proximité des métiers, des emplois et des qualifications.

Ils décident ainsi de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers industriels, de développement de l'alternance, d'anticipation des évolutions en matière d'emploi et compétences, de certifications professionnelles et d'accompagnement des plans de développement des compétences des très petites entreprises et de leurs salariés.

À travers la création de l'OPCO « Regroupement pour l'emploi et les compétences dans l'industrie », ils expriment leur confiance dans l'avenir des industries.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est constitué un opérateur de compétences (OPCO) entre les branches relevant du champ d'application du présent accord, visé à l'article 11.

Ces branches désignent l'OPCO ainsi créé comme leur opérateur de compétences.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dont la gestion est paritaire.

Il prend le nom d'opérateur de compétences interindustriel, désigné sous le sigle « OPCO 2I ».

Article 2

En vigueur étendu

Les branches composant l'OPCO sont :

1. Les branches relevant du champ d'application du présent accord et au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
2. Les branches, non visées au 1, ayant adhéré, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, à l'OPCO ;
3. Les branches pour lesquelles l'OPCO aura été désigné par 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.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCO est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO a pour mission :

- 1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- 2° D'apporter un appui technique aux branches pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, en particulier pour mener les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en charge de coordonner les études prospectives des branches, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3° D'assurer un appui technique aux branches pour leur mission de certification ;
- 4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- 5° De promouvoir les modalités de formation auprès des entreprises, en particulier les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
- 6° De s'assurer de la qualité des formations qu'il finance, dans les conditions prévues aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;
- 7° De collecter et gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant de son champ d'intervention ;
- 8° De gérer les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national.

Pour assurer ses missions, l'OPCO peut conclure des conventions avec l'État et les régions dans les conditions prévues par la législation.

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et réglementaires, l'OPCO dispose des ressources suivantes :

- les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires ;
- les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national d'une branche relevant du champ d'intervention de l'OPCO ;
- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'OPCO.

Article 4.2

En vigueur étendu

L'OPCO assure la gestion des fonds qu'il reçoit au sein de sections financières distinctes :

- 1° La section « Alternance » ;
 - 2° La section « Développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ».
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des 1° et 2° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante ;
- 3° Le cas échéant, la section « Travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, si un accord de branche le prévoit.
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 3° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de la section financière correspondante, pour l'ensemble des branches concernées ;
- 4° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versée en application d'un accord professionnel national.
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 4° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque branche concernée ;
- 5° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution versée sur une base volontaire par une entreprise, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge, dans les conditions définies par son conseil

d'administration :

- 1° Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail ;
- 2° Les actions concourant au développement de l'alternance, telles que prévues à l'article L. 6332-14 du code du travail ;
- 3° Le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, tels que prévus à l'article L. 6332-1-3 du code du travail ;
- 4° Le cas échéant, les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, au moyen des contributions conventionnelles et des contributions supplémentaires versées sur une base volontaire ;
- 5° Le cas échéant, les actions de formation des « travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

L'OPCO finance également les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des études et outils prospectifs des branches professionnelles qu'il coordonne, ainsi que l'ingénierie de certification professionnelle, dans le cadre des frais de gestion, d'information et de mission prévus au 9° de l'article L. 6332-6 du code du travail, selon les conditions prévues par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCO et l'État.

Article 6

En vigueur étendu

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail pour la désignation des porteurs d'un mandat au sein de l'OPCO.

Article 6.1

En vigueur étendu

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité, sur les comptes annuels, et pour donner quitus au conseil d'administration.

Toutes les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, au niveau national, dans le champ d'une des branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO défini à l'article 2 sont représentées à l'assemblée générale par un délégué qui bénéficie d'un nombre de voix déterminé comme suit.

Le nombre de voix total par collège est de 1 000 voix.

Dans chaque collège, chaque délégué dispose d'un nombre de voix à la fois proportionnel :

- au poids de la masse salariale de la branche dont relève son organisation par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2 ;
- et, au sein de chaque branche, proportionnel à son audience syndicale ou patronale. L'audience syndicale est celle reconnue aux organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, pour la signature des accords visés à l'article L. 2232-6 du code du travail. L'audience patronale est celle visée à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au sein de chaque collège, lorsque le poids de chacune des organisations ne leur permet plus d'obtenir un nombre entier de voix, il est fait application, pour l'attribution des voix restantes, de la règle de la plus forte moyenne visée à l'article R. 2314-20 du code du travail. Le poids de chacune des organisations en concurrence est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des voix déjà obtenues par l'organisation. Les différentes organisations sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. La première voix restante est attribuée à l'organisation ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des voix non pourvues jusqu'à la dernière.

L'assemblée générale ne peut valablement se réunir que si, dans chaque collège, l'ensemble des délégués présents ou représentés détiennent au moins 500 voix.

Les décisions de l'assemblée générale sont adoptées à la condition de recueillir, dans chacun des deux collèges, la majorité qualifiée des voix. La majorité qualifiée est égale aux 2/3 des voix exprimées par collège.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée pour modifier les statuts de l'OPCO sur la demande de délégués représentant au moins 1/3 des voix par collège.

Les modalités d'organisation de l'assemblée générale, de l'assemblée générale extraordinaire et de vote sont précisées par les statuts de l'OPCO.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Article 6.2

En vigueur étendu

Article 6.2.1

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé de quarante membres répartis, à part égale, entre un collège des organisations syndicales de salariés et un collège des organisations professionnelles d'employeurs. Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable, selon les modalités suivantes :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI), à raison d'un nombre équivalent de sièges par OSRNI.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les signataires conviennent de demander au ministère du travail une mesure d'audience syndicale dans le périmètre des branches visées à l'article 2. Les conséquences de cette mesure sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2, en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle, par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2.

Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2, la section paritaire professionnelle concernée dispose, s'agissant des membres titulaires, de dix sièges. Dans cette hypothèse, les dix autres sièges sont attribués à raison d'un siège par section paritaire professionnelle définie à l'article 8 ; le cas échéant, le ou les sièges restants sont attribués en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) composant chaque section paritaire professionnelle, à l'exclusion de celle disposant de la moitié du total des sièges, selon un ordre décroissant et jusqu'à épuisement des attributions, et dans la limite d'un siège supplémentaire par section paritaire professionnelle.

Lorsque plusieurs organisations professionnelles sont représentées au sein d'une section paritaire professionnelle, elles arrêtent, entre elles, les modalités de répartition du (des) siège(s).

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration, selon le même principe et en fonction des sections paritaires professionnelles existantes à cette date.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.2.2. Fonctionnement

Les membres suppléants sont désignés, pour chaque collège, dans les conditions respectives fixées à l'article 6.2.1. Ils ne participent aux réunions du conseil d'administration qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple par collège.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 6 fois par an.

Le (La) directeur(trice) général(e), ou son (sa) représentant(e), participe aux travaux du conseil d'administration sans voix délibérative. Il (Elle) peut se faire assister de salariés de l'OPCO en fonction de sujets traités.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger au conseil d'administration, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer à ses réunions, ainsi qu'à ses réunions préparatoires, dès lors qu'elles se tiennent au plus tôt lors de la journée précédant la réunion du conseil d'administration.

À cette fin, le salarié respecte un délai de prévenance selon les dispositions conventionnelles dont il relève, ou à défaut, 15 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 3142-43 du code du travail. À défaut de disposition contenue dans un accord de branche prévoyant l'attribution de moyens spécifiques pouvant permettre d'indemniser les salariés pendant les réunions préparatoires, l'employeur maintient la rémunération du salarié pendant la durée de ces réunions.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO rembourse, dans les conditions fixées par le conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les salariés concernés.

Ces dispositions s'appliquent à chaque membre suppléant qui remplace un titulaire absent.

En outre, le président ou le vice-président désignés à l'article 6.3 bénéficie, lorsqu'il appartient au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 journée par mois sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Les trésorier, trésorier adjoint, secrétaire, secrétaire adjoint désignés à l'article 6.3 bénéficient, lorsqu'ils appartiennent au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 demi-journée par mois, sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Article 6.3

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne, parmi ses membres titulaires, un président, un vice-président, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le président.

Les missions des membres désignés ci-dessus et le calendrier de mandature sont définis par les statuts de l'OPCO.

Article 6.4

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs, conjointement au président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCO les missions suivantes :

1° Il arrête les orientations stratégiques de l'OPCO et prend les décisions qui en découlent en suivant les orientations des CPNE ou CPNEFP et des sections paritaires professionnelles ;

2° Il détermine les modalités de participation de l'OPCO aux conventions de partenariat avec les pouvoirs publics ou tout autre partenaire ;

3° Il s'assure de la mise en place de l'organisation permettant la mutualisation et l'optimisation des ressources et des moyens nécessaires à la réalisation des missions ;

4° Il décide du budget ;

5° Il définit, sur la base des décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions, dans le cadre des différentes contributions gérées par l'OPCO, concernant :

a) Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ;

b) Les dépenses, frais et actions visés aux articles L. 6332-1-3, L. 6332-11-1, L. 6332-14, L. 6332-15 et L. 6332-17 du code du travail ;

c) Les actions portées par une convention avec l'État en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

d) Les contrats d'objectifs et de moyens conclus avec les régions en vue du développement de l'apprentissage ;

e) Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et les modalités d'imputation correspondantes entre les différentes sections de l'OPCO ;

f) Les dépenses au titre des dispositifs dont la prise en charge est prévue dans le cadre d'une contribution conventionnelle ou supplémentaire versée sur une base volontaire.

6° Il définit, sur décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, un budget dédié au financement d'études quantitatives et qualitatives nécessaires à l'analyse prospective des emplois et des métiers ainsi qu'aux travaux d'études et de recherches dans le domaine de l'ingénierie de certification et de formation ;

7° Il met en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'OPCO, dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou aux sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;

8° Il détermine le financement des frais de gestion, d'information et de mission incombant au siège de l'association et à ses délégataires ;

9° Il garantit l'équilibre financier de l'OPCO. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des moyens mutualisés. Il procède à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion. En cas de risque de déséquilibre financier, il prend les décisions les plus adaptées ;

10° Il assure le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds de l'OPCO et de ses délégataires ;

11° Il s'assure de la conformité des pratiques de ses délégataires au regard des règles, des méthodes et des procédures définies par l'OPCO ;

12° Il entérine la désignation, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, des membres des comités et des commissions statutaires constitués en son sein ;

13° Il entérine, sur proposition des branches concernées, la création, la fusion, la modification du périmètre ou la suppression de sections paritaires professionnelles, dans les conditions prévues à l'article 8.3 ;

14° Il approuve les comptes de l'exercice clos de l'organisme préalablement arrêtés conjointement par le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier

adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint ;

15° Il procède à la publicité des comptes ;

16° Il approuve la convention d'objectifs et de moyens (COM) ;

17° Il met en œuvre le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds ;

18° Il adopte le schéma directeur du système d'information ;

19° Il effectue un point à chaque conseil d'administration sur la situation de l'effectif salarié de l'OPCO et de ses délégataires. À cet égard, en fonction des missions de l'OPCO, le conseil d'administration s'efforcera d'obtenir, en particulier lors de la négociation de la COM, les moyens nécessaires au maintien de l'emploi au sein de l'OPCO et de ses délégataires, par rapport à l'effectif des OPCA et de leurs délégataires relevant, à la date de signature du présent accord, du champ d'intervention visé à l'article 2.

20° Il solde les engagements pris en application d'une disposition légale, réglementaire ou d'un accord collectif par les organismes paritaires collecteurs agréés au 31 décembre 2018 relevant du champ d'intervention défini à l'article 2.

Les modalités de fonctionnement, pouvoirs et missions du conseil d'administration sont précisés dans les statuts de l'OPCO.

Article 6.5

En vigueur étendu

Le conseil d'administration crée en son sein cinq commissions statutaires destinées à préparer ses travaux :

- une commission « Alternance » ;
- une commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- une commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires » ;
- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » ;
- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle ».

Chaque commission statutaire est composée :

Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives arrêtent entre elles les modalités de répartition des sièges.

Chaque commission se réunit au minimum une fois par semestre.

En cas d'empêchement d'un membre de la commission, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le (La) directeur (trice) général (e) ainsi que, en tant que de besoin, le personnel compétent de l'OPCO, participent aux travaux des commissions.

Les modalités de fonctionnement et d'animation des commissions statutaires sont définies par les statuts de l'OPCO.

6.5.1. Missions de la commission « Alternance »

La commission « Alternance » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2°, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

6.5.2. Missions de la commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés »

La commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 1° et L. 6332-17 du code du travail.

6.5.3. Missions de la commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires »

La commission « Dispositifs mis en place en application d'un accord de branche et dispositifs transitoires » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des formations engagées au titre d'un accord de branche conclu en vue de faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et de la formation des indépendants, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 3° et L. 6332-11-1 du code du travail.

Elle propose également au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des dispositifs dont l'OPCO a provisoirement la gestion (compte personnel de formation, formation des demandeurs d'emploi, conseil en évolution professionnelle).

6.5.4. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier la consolidation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

6.5.5. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des diplômés à finalité professionnelle, des titres professionnels et des certifications professionnelles de branche et interbranches.

Article 6.6

En vigueur étendu

6.6.1. Comité de nomination et de rémunération

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairément, du président et du vice-président, du trésorier et du trésorier adjoint de l'OPCO.

Il est chargé d'examiner les candidatures et de choisir le (la) candidat(e) retenu(e) pour assurer les missions de directeur(trice) général(e) de l'OPCO.

Le comité est également chargé de fixer la rémunération du (de la) directeur(trice) général(e) et son évolution.

Les décisions du comité sont adoptées à l'unanimité de ses membres.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont précisées dans les statuts de l'association.

Il est créé un comité d'audit et des finances.

Ce comité est composé, paritairement, de cinq membres par collège, désignés parmi les membres du conseil d'administration. Les administrateurs désignés au comité d'audit et des finances ne peuvent pas être des membres visés au premier alinéa de l'article 6.3.

Lors de sa première réunion, le comité d'audit et des finances désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président du comité d'audit et des finances n'appartient pas au même collège que le trésorier de l'OPCO.

En cas d'empêchement d'un membre, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le comité d'audit et des finances est chargé de contrôler les comptes, la gestion financière et le respect des procédures comptables, financières de l'OPCO et de ses douze délégataires. Il est garant du bon fonctionnement et la pérennité du système commun de gestion et de l'extranet.

Dans ce cadre, il assure le suivi des questions relatives :

- au processus d'élaboration de l'information financière ;
- à l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'identification et de gestion des risques ;
- à l'établissement des comptes annuels ;
- à l'efficacité du système de contrôle des engagements et des réalisations ;
- à la conservation de l'homogénéité du fonctionnement du système d'information.

Il peut se saisir à tout moment de toute question en matière financière et comptable et formuler tous avis ou recommandations au conseil d'administration dans ces domaines.

Pour la réalisation de ses missions, il peut s'appuyer sur les travaux du commissaire aux comptes et sur tout autre moyen précisé par les statuts.

Le comité d'audit et des finances établit chaque année, à l'occasion de l'approbation des comptes de l'OPCO, un rapport remis au conseil d'administration et transmis au commissaire aux comptes.

Les modalités de fonctionnement du comité d'audit et des finances sont définies dans les statuts de l'association.

Article 6.7

En vigueur étendu

6.7.1. Service de proximité de l'OPCO 2I

Pour accomplir ses missions, l'OPCO assure un service de proximité sur l'ensemble du territoire métropolitain auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE et PME.

À cette fin, le conseil d'administration de l'OPCO délègue, par voie de conventions, à douze associations sans but lucratif régies par la loi du 1er juillet 1901, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Ces associations sont constituées paritairement, au niveau régional. Dans leur périmètre géographique, elles déterminent les implantations de nature à assurer un service de proximité au plus près des besoins.

Elles couvrent la totalité du champ d'intervention professionnel de l'OPCO défini à l'article 2.

Leur champ d'intervention géographique est la région administrative, à l'exception de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent d'une même association paritaire.

Ces associations sont dénommées « A2i ». Elles adoptent des statuts selon une trame type validée par le conseil d'administration de l'OPCO.

Enfin, les signataires conviennent que la gestion des contributions des entreprises implantées hors du territoire métropolitain puisse être déléguée à un autre OPCO disposant d'une implantation sur ces territoires.

6.7.2. Composition du conseil d'administration des délégataires

Le conseil d'administration des associations paritaires ainsi constituées est composé :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO.

Les organisations professionnelles concernées arrêtent, entre elles, les modalités de répartition des sièges. Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale d'une branche professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO, la (les) organisation (s) professionnelle (s) relevant de la branche concernée dispose (nt) de cinq sièges au total.

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Le conseil d'administration du délégataire désigne, parmi ses membres titulaires, un président et un vice-président, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.7.3. Missions des délégataires

Sous la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCO, les délégataires ont ainsi pour missions :

1° D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation continue ou par apprentissage qu'elles peuvent mobiliser, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCO, au titre de ces dispositifs ;

2° D'accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, dans la définition de leurs besoins en formation continue ou par apprentissage et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées ;

3° De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

4° D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre de l'alternance et de la formation professionnelle continue ; (1)

5° De demander à l'OPCO, le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

6° De préparer les documents qui permettront au conseil d'administration et au comité d'audit et des finances d'exercer leurs missions relatives au contrôle de

la gestion et de l'utilisation des fonds ;

7° D'accompagner les branches professionnelles pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre de conventions cadres de coopération ;

8° D'assurer un suivi territorial des études prospectives des métiers et des qualifications.

La gestion de l'OPCO ne peut être confiée par voie de convention de délégation qu'à un organisme indépendant dont la seule mission est la mise en œuvre de la délégation ainsi prévue.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les délégataires ont également pour mission de collecter, pour le compte de l'OPCO, les contributions prévues à l'article 10.2.1.

6.7.4. Information des délégataires sur leurs activités

Les délégataires rendent compte annuellement au conseil d'administration, aux CPNE ou CPNEFP, aux CPREFP lorsqu'elles existent et aux sections paritaires professionnelles, de leurs activités et de leurs modalités de fonctionnement.

À cette fin, les délégataires leur transmettent, chaque année, un rapport d'activité annuel retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci, ainsi que le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

La présentation du rapport d'activité annuel est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration, sur proposition du comité d'audit et des finances.

Enfin, le commissaire aux comptes de l'OPCO fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des délégataires lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration.

À tout moment, le conseil d'administration peut décider de diligenter des audits et contrôles et dénoncer, le cas échéant, les conventions de délégation.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-10 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 6.8

En vigueur étendu

Pour l'application des articles 6.1, 6.2 et 6.7.2, la masse salariale prise en compte est celle correspondant aux dernières données disponibles au 1er janvier 2019 et retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social. Par exception, pour les deux premières années d'exécution de l'accord, la masse salariale prise en compte pour la branche des entreprises relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et retenue par la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG).

Cette masse salariale est actualisée tous les deux ans par la commission de suivi de l'accord prévue à l'article 13, sur la base des dernières données connues à la date de réunion de cette commission.

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord constitutif confirment leur attachement au respect des politiques des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO créé par le présent accord.

Ainsi, les orientations stratégiques de l'OPCO sont celles fixées par les décisions et les orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches constitutives.

Afin d'accompagner les branches professionnelles dans l'élaboration de leurs orientations politiques, l'OPCO apporte son expertise technique et financière en matière de suivi de l'activité de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

En outre, il offre aux CPNE ou CPNEFP et aux sections paritaires professionnelles qui le souhaitent un appui technique en mettant à disposition les moyens et outils nécessaires à :

- la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les branches professionnelles ;
- la définition des orientations et priorités de financement en matière de formation continue ;
- l'établissement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, notamment en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration des certifications professionnelles utiles pour les entreprises qu'elles représentent, notamment en matière d'études, de recherches et d'ingénierie de certification et de formation, la promotion des métiers et des certifications de branche.

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

En vigueur étendu

Au sein de l'OPCO, les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par les branches professionnelles, dès lors qu'elles regroupent des secteurs cohérents et homogènes.

Le nombre total de SPP ne peut être supérieur à 11.

Les SPP se réunissent au moins quatre fois par an.

Les modalités de fonctionnement des SPP sont définies dans les statuts de l'association.

Article 8.2

En vigueur étendu

À la date de signature du présent accord, il est créé, au sein de l'OPCO, entre les signataires, les dix sections paritaires professionnelles suivantes, sous réserve, pour chacune d'entre elles, de la conclusion du présent accord par les branches concernées, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail :

- une section « Chimie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée ;
- une section « Pétrole » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée ;
- une section « Pharmacie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée et de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, modifiée ;
- une section « Plasturgie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, modifiée ;
- une section « Papier Carton » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'inter-secteur papier carton ;
- une section « Ameublement et bois » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'ameublement et du bois ;
- une section « Matériaux pour la construction et l'industrie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des

conventions collectives des matériaux pour la construction et l'industrie ;

- une section « Énergie et services énergétiques » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières ;

- une section « Métallurgie et recyclage » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiés ;

- une section « Caoutchouc » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

Article 8.3

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions générales prévues aux articles 8.1 et article 6.4, 13°, les branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO visé à l'article 2 peuvent :

- pour celles visées aux 2 et 3 de l'article 2 :

- rejoindre l'une des SPP visées à l'article 8.2 sous réserve de l'accord de cette dernière. À défaut d'accord de la SPP concernée, le conseil d'administration désigne la SPP d'accueil ;

- créer une SPP sous réserve que l'effectif couvert par la (les) branche(s) composant cette SPP soit au moins égal à 50 000 salariés ;

- pour celles visées au 1 de l'article 2, intégrer une SPP différente que celle prévue en application de l'article 8.2, sous réserve de la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8.4

En vigueur étendu

Chaque SPP est composée :

- pour le collège salarié, à raison d'un nombre de membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d'au moins une des branches (OSRB) composant la section paritaire professionnelle. Ils sont désignés par les OSRB. Le nombre de membres est déterminé comme suit :

-- trois membres titulaires et trois membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant au moins 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;

-- deux membres titulaires et deux membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant de 50 à moins de 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;

-- un membre titulaire et un membre suppléant par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant moins de 50 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP.

- pour le collège employeur, d'un nombre de membres titulaires et suppléants, respectivement égal au nombre total de membres titulaires et suppléants salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein de la ou des branches composant la section paritaire professionnelle, selon des modalités dont elles conviennent entre elles.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Les membres des SPP sont désignés concomitamment et pour la même durée que celle des administrateurs au conseil d'administration.

Les membres suppléants ne participent aux réunions des sections paritaires professionnelles qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Article 8.5

En vigueur étendu

Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;

- d'examiner et de coordonner :

-- la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;

-- les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;

-- les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;

- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;

- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;

- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;

- de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

L'OPCO tient une comptabilité analytique.

La comptabilité de l'OPCO est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCO et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCO.

Le trésorier et le trésorier adjoint sont associés à ces missions.

Article 9.2

En vigueur étendu

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCO publie et actualise :

1° La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics, ainsi que les services proposés financés au titre des frais de gestion et de mission des opérateurs de compétences ;

2° Les niveaux de prise en charge décidées par les branches professionnelles mentionnés au 1 du I de l'article L. 6332-14 du code du travail ;

3° La liste annuelle des prestataires de formation bénéficiaires des fonds de l'OPCO ainsi que le montant versé pour chacun ;

4° Les comptes annuels approuvés de l'OPCO et le rapport du commissaire aux comptes ;

5° La présentation des missions de l'OPCO ;

6° La liste et les coordonnées des associations délégataires ;

7° Un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Cette rubrique est actualisée dans les 15 jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Article 9.3

En vigueur étendu

Chaque membre titulaire et suppléant du conseil d'administration, des commissions statutaires et des sections paritaires professionnelles dispose d'un accès à un service dématérialisé dédié.

Cet extranet permet un accès dynamique aux données financières réelles et prévisionnelles, par section financière, par dispositifs, par branche et par SPP, portant sur :

- les budgets arrêtés ;
- les budgets affectés aux délégataires ;
- les niveaux d'engagements ;
- les niveaux de réalisation ;
- les niveaux de trésorerie ;
- la synthèse d'activité mensuelle ;
- le suivi de réalisation de la convention d'objectifs et de moyens.

Il met également à disposition les textes fondateurs de l'OPCO (accord constitutif, statuts, règlement intérieur), les documents nécessaires au fonctionnement des instances, le rapport d'activité visé à l'article 9.4, les documents de communication de l'OPCO à destination des entreprises et des salariés ainsi que les documents relatifs au remboursement des frais.

Article 9.4

En vigueur étendu

L'OPCO publie et diffuse chaque année un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO adopte des statuts et un règlement intérieur en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans ce cadre, il veille à prendre en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Article 10.2

En vigueur étendu

10.2.1. Collecte des contributions

En application du III-A de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte les contributions légales et le cas échéant conventionnelles en application d'un accord de branche dues au titre des rémunérations versées en 2018, selon les dispositions en vigueur au 31 décembre 2018.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte :

1° À l'exception du solde de la taxe d'apprentissage mentionné au II de l'article L. 6241-2, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

2° Le cas échéant, les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national ;

3° Le cas échéant, les contributions au développement du dialogue social décidées par un accord professionnel national dont la collecte était, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, assurée par un organisme paritaire collecteur agréé.

10.2.2. Financements provisoires assurés par l'OPCO 2I

À titre transitoire, l'OPCO prend en charge :

1° Selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 31 décembre 2018, les engagements pris selon les modalités prévues par un accord de branche ;

2° Du 1er janvier 2019 et au plus tard jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- a) Les coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- b) Les coûts de la formation des demandeurs d'emploi ;
- c) Les coûts de la prestation de conseil en évolution professionnelle à destination des salariés.

À cet effet, il est ajouté trois sections comptables supplémentaires provisoires, dédiées respectivement :

- a) Au compte personnel de formation ;
- b) À la formation de demandeurs d'emploi ;
- c) Au conseil en évolution professionnelle.

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des a, b et c sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante.

L'OPCO gère les financements ci-dessus, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires et les priorités définies par les accords de branche et/ou les CPNE ou CPNEFP.

Article 10.3

En vigueur étendu

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un collège paritaire de liquidateurs qui jouiront des pouvoirs les plus étendus pour réaliser l'actif et acquitter le passif. Le produit net de la liquidation sera dévolu à un organisme de même nature désigné par le conseil d'administration dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 11

En vigueur étendu

Le champ d'application géographique de l'accord est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités économiques visées dans les dispositions conventionnelles suivantes :

- soit de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée (IDCC 0044) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée (IDCC 1388) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée (IDCC 0176) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, modifiée (IDCC 1555) ;
- soit de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, modifiée (IDCC 0292) ;
- soit d'une des conventions collectives nationales de l'intersecteur papier carton, à savoir :
 - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972, modifiée (IDCC 0700) ;
 - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988, modifiée (IDCC 1492) ;
 - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972, modifiée (IDCC 0707) ;
 - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988, modifiée (IDCC 1495) ;
 - convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, modifiée (IDCC 0489) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, modifiée (IDCC 1411) ;
- soit de la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, modifiée (IDCC 2089) ;
- soit de l'une des trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées du 22 avril 1955 (IDCC 0087), du 12 juillet 1955 (IDCC 0135) et du 6 décembre 1956 (IDCC 0211) ;
- soit de la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, modifiée (IDCC 1558) ;
- soit de l'une des trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 et du 5 juillet 1963, modifiées (IDCC 0363, 0832 et 0833) ;
- soit, de la convention collective nationale des industries des tuiles et briques du 17 février 1982, modifiée (IDCC 1170) ;
- soit de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 15 juin 1970, modifiée (IDCC 3151) ;
- soit de la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, modifiée (IDCC 715) ;
- soit de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié ;
- soit de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiée (IDCC 0637) ;
- soit du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IDCC 5001) ;
- soit de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953, modifiée (IDCC 45).

Article 12

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires rappellent que les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail sont notamment mises en œuvre dans le cadre des articles 3, 4.2, 5, 6.5.2, 6.7.1 et 6.7.3.

Article 13

En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi de l'accord, composée :

- de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) et dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d'au moins une des branches (OSRB) visées au 1 de l'article 2. Ils sont désignés par les OSRB ;
- d'un nombre équivalant au total de membres du collège des organisations syndicales de salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs, signataires du présent accord.

Cette commission assure le suivi de l'accord et l'examen des évolutions nécessaires de l'accord liées aux modifications législatives et réglementaires.

Elle suit et actualise, tous les 2 ans, le poids de la masse salariale des branches visées à l'article 2 selon les données transmises par l'AGFPN, ainsi que, par exception, pour les 2 premières années d'exécution de l'accord et pour la branche des entreprises relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières, celles transmises par la CNIEG.

Elle examine les conséquences de la mesure de la représentativité syndicale du champ d'intervention de l'OPCO sur la composition des instances.

Les avis de la commission de suivi sont pris à la majorité simple dans chaque collège, qu'elle transmet aux organisations professionnelles et syndicales composant les branches visées au 1 de l'article 2.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire. Dans l'année qui suit l'obtention de l'agrément, elle se réunit pour faire un point d'étape sur le fonctionnement de l'OPCO.

La partie patronale en assure le secrétariat.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Toutefois, durant les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, aucune demande de révision, à l'exception d'un élargissement du champ prévu par l'article 2 du présent accord ou d'un cas exceptionnel ou d'une urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire) ne peut être introduite.

La révision du présent accord est réalisée par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission de suivi du présent accord. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Dans le mois suivant sa saisine, le secrétariat de la commission de suivi invite ses membres à se réunir et leur communique la demande d'engagement de la procédure de révision à laquelle sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Lors de cette réunion, la commission émet un avis sur l'opportunité d'ouvrir la négociation d'un avenant de révision. Cet avis est transmis par le secrétariat de la commission de suivi aux organisations habilitées à négocier l'avenant de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail est porté à 6 mois.

En application des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, sans préjudice du respect du délai de 1 an et même si un accord de substitution est conclu préalablement, la dénonciation ne prend effet qu'à la fin de l'année civile qui suit celle durant laquelle le délai de préavis est arrivé à échéance.

En tout état de cause, la dénonciation du présent accord ne pourra intervenir qu'après l'expiration de la première convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'OPCO.

Que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés ou, au contraire, qu'elle soit le fait d'une partie d'entre elles seulement, la commission de suivi se réunit dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services du ministre en charge du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18

En vigueur étendu

Article 18.1

En vigueur étendu

Les parties signataires sollicitent l'agrément de l'OPCO constitué par le présent accord auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle au plus tard le 1er avril 2019.

Article 18.2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2011-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant rectificatif du 6 juillet 1973, de la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 37 du 22 février 2010 sur les salaires minima conventionnels à la convention collective susvisée relatif sous réserve, d'une part, 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 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 28 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2011-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant rectificatif du 6 juillet 1973, de la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 38 du 2 février 2011, sur les salaires minima conventionnels, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2012-11-07

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 instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, 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 et sous réserve, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2014-11-13

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 instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 41 du 30 avril 2014, relatif aux salaires minima

conventionnels, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014-28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2015-11-13

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 instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective 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'avenant 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 avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015-34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2017-12-27

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 instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective 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'avenant 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'avenant 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 avenant.

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 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labour et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

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 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)

Paru au JORF du 2019-06-04

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 instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, les dispositions de l'avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un salaire conventionnel mensuel et annuel (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'ils sont définis comme des montants qui s'imposent, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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, l'avenant est étendu 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'avenant 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 avenant.

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 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

Paru au JORF du 2020-04-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, les stipulations de l'avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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, l'accord est étendu 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'avenant 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 avenant.

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 9 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADEFPA	Association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CART	Centres d'adaptation et de redynamisation au travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPENF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNF	Commission paritaire nationale de la formation
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FACT	Fonds d'amélioration des conditions de travail
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMAPAP	Organisme paritaire collecteur agréé des matériaux papiers
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PRP	Pré retraite progressive
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE	Très petite entreprise
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 15	5
	Absences (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 15	5
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 15	5
	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 28	8
	Maladies et accidents (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 14	13
	Maladies et accidents (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 5	15
Champ d'application	Objet de la convention-Champ d'application (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 1	1
Chômage partiel	Ancienneté (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 13	5
	Chapitre Ier : Réduction du temps de travail (Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l' aménagement du temps de travail)		19
	Chapitre II : Organisation du temps de travail sur l'année (Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l' aménagement du temps de travail)		21
	Chômage partiel (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 21	7
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 22	7
	Congés payés (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 10	16
Congés exceptionnels	Absences payées pour événements de famille et divers (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 23	7
	Périodes militaires obligatoires (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 4	15
Démission	Préavis (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 16	14
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 17	14
	Indemnité de licenciement (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 8	16
Maternité, Adoption	Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973 (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 15	13
	Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973 (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 6	15
	Conditions de travail des jeunes et des femmes (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 17	6
Période d'essai	Période d'essai (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 3	12
	Période d'essai (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 2	14
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973 (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 18	14
	Licenciements (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 31	9
	Préavis (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 33	10
	Préavis (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 16	14
	Préavis (Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 7	16
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe IV (Accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications)		34
	Indemnité d'emploi (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 25	8
	Jeunes salariés-Abattement d'âge (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 26	8
	Minima conventionnels (Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019)	Article 2	46
	Minima conventionnels (Avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010)	Article 1er	40
	Minima conventionnels (Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2011)	Article 1er	41
	Minima conventionnels (Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 1er	42
	Minima conventionnels (Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013)	Article 1er	42
	Minima conventionnels (Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014)	Article 1er	43
	Minima conventionnels (Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015)	Article 1er	44
	Minima conventionnels (Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017)	Article 1er	44
	Minima conventionnels (Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018)	Article 2	45
	Minima conventionnels (Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019)	Article 2	46
Prime d'ancienneté (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 8	12	

Theme	Titre	Article	Page	
Salaires	Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1) (Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1))		37	
	Indemnité de panier de nuit (Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973)	Article 5	12	
	Minima conventionnels (Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019)	Article 2	46	
	Minima conventionnels (Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires mensuels minima pour l'année 2009)	Article 1	39	
	Minima conventionnels (Avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010)	Article 1er	40	
	Minima conventionnels (Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011)	Article 1er	41	
	Minima conventionnels (Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)	Article 1er	42	
	Minima conventionnels (Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013)	Article 1er	42	
	Minima conventionnels (Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014)	Article 1er	43	
	Minima conventionnels (Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015)	Article 1er	44	
	Minima conventionnels (Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017)	Article 1er	44	
	Minima conventionnels (Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018)	Article 2	45	
	Minima conventionnels (Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019)	Article 2	46	
	SALAIRES (Avenant n° 31 du 13 décembre 2002 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2003)		37	
	Salaires à compter du 1er novembre 2001 (Avenant n° 30 du 7 novembre 2001 relatif à la valeur du point au 1er novembre 2001)		36	
	Salaires mensuels minimaux garantis (Avenant n° 35 du 5 décembre 2007 relatif aux salaires pour l'année 2008 (1))	Article 1	38	
	Salaires	Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires mensuels minima pour l'année 2009)	Article 2	39
		Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011)	Article 2	41
Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012)		Article 2	42	
Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013)		Article 2	42	
Salaires	Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014)	Article 2	43	
	Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015)	Article 2	44	
	Salaires minima garantis des salariés cadres (Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017)	Article 2	44	
	Salaires minimaux garantis des salariés cadres (Avenant n° 35 du 5 décembre 2007 relatif aux salaires pour l'année 2008 (1))	Article 2	38	
Sanctions	Délégués du personnel (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 6	3	
Visite médicale	Conditions de travail des jeunes et des femmes (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 16	6	
	Embauchage (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 10	4	
	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.)	Article 28	8	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1973-02-13	Annexe I : Collaborateurs convention collective nationale du 13 février 1973	11
	Annexe II : Cadres Convention collective nationale du 13 février 1973	14
	Annexe III : Classification Convention collective nationale du 13 février 1973	16
	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.	1
1985-02-12	Annexe Formation professionnelle Protocole d'accord du 12 février 1985	16
1999-11-18	Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	19
2000-12-20	Accord du 20 décembre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière	23
2001-11-07	Avenant n° 30 du 7 novembre 2001 relatif à la valeur du point au 1er novembre 2001	36
2002-10-28	Accord du 28 octobre 2002 relatif à la date de mise en application de l'accord relatif aux classifications	34
	Accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications	25
2002-12-13	Avenant n° 31 du 13 décembre 2002 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2003	37
2003-01-13	Avenant n° 32 du 13 janvier 2003 portant modifications diverses	34
2004-04-05	Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1)	37
2006-05-05	Avenant n° 34 du 5 mai 2006 relatif au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite	35
2006-10-24	Accord du 24 octobre 2006 relatif au rattachement à l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons	36
2007-12-05	Avenant n° 35 du 5 décembre 2007 relatif aux salaires pour l'année 2008 (1)	38
2008-01-04	Adhésion par lettre du 4 janvier 2008 de la CFE-CGC à l'accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications	36
2009-02-17	Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires mensuels minima pour l'année 2009	39
2010-02-22	Avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010	40
2011-02-02	Avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011	41
2011-04-01	Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-1
2011-11-05	Arrêté du 28 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-1
2012-04-26	Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012	41
2012-06-26	Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle	46
2012-11-07	Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-1
2013-05-29	Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013	42
2013-07-04	Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération	51
2014-04-30	Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014	43
2014-11-13	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-1
2015-06-01	Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015	43
2015-11-13	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-2
2017-06-19	Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017	44
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-2
2018-06-01	Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018	45
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	57
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-2
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (n° 715)	JO-3
2019-07-04	Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019	45
2020-04-21	Arrêté du 9 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)	JO-4

Index alphabétique

A

Abattement d'age (Jeunes salaries - Abattement d'age) 8
Absences 5
Absences payees pour evenements de famille et divers 7
Accompagner de maniere operationnelle et durable les parcours professionnels 54
Accord du 20 decembre 2000 relatif a la cessation anticipree d'activite des salaries en fin de carriere 23
Accord du 24 octobre 2006 relatif au rattachement a l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons 36
Accord du 26 juin 2012 relatif a l'egalite professionnelle 46
Accord du 28 octobre 2002 relatif a la date de mise en application de l'accord relatif aux classifications 34
Accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications 25
Accord du 4 juillet 2013 relatif a la mise en oeuvre du contrat de generation 51
Accord professionnel du 18 novembre 1999 relatif a l'emploi, a la reduction et a l' aménagement du temps de travail 19
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO 2I 57
Accord relatif a la cessation anticipree d'activite des salaries en fin de carriere 23-25
Adhesion de la CFE-CGC 36
Adhesion par lettre du 4 janvier 2008 de la CFE-CGC a l'accord du 28 octobre 2002 relatif aux classifications 36
Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 53
Anciennete 5
Annexe 40, 55
Annexe Formation professionnelle 16-19
Annexe Formation professionnelle Protocole d'accord du 12 fevrier 1985 16
Annexe I 28
Annexe I
- Collaborateurs 11-14
- Collaborateurs convention collective nationale du 13 fevrier 1973 11
Annexe II 29
Annexe II
- Cadres 14-16
- Cadres Convention collective nationale du 13 fevrier 1973 14
Annexe III 34
Annexe III
- Classification 16
- Classification Convention collective nationale du 13 fevrier 1973 16
Annexe IV 34
Annexe V 34
Application 23
Application de l'accord 55
Appointements 12, 14
Apprentissage 9
Autorisation d'absence 2
Avantages acquis 1
Avenant n° 30 du 7 novembre 2001 relatif a la valeur du point au 1er novembre 2001 36
Avenant n° 31 du 13 decembre 2002 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2003 37
Avenant n° 32 du 13 janvier 2003 portant modifications diverses 34
Avenant n° 33 du 5 avril 2004 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis au 1er avril 2004 (1) 37
Avenant n° 34 du 5 mai 2006 relatif au depart volontaire a la retraite et a la mise a la retraite 35
Avenant n° 35 du 5 decembre 2007 relatif aux salaires pour l'annee 2008 (1) 38
Avenant n° 36 du 17 fevrier 2009 relatif aux salaires mensuels minima pour l'annee 2009 39
Avenant n° 37 du 22 fevrier 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2010 40
Avenant n° 38 du 2 fevrier 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er mars 2011 41
Avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'annee 2012 41
Avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'annee 2013 42
Avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014 43
Avenant n° 42 du 1er juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015 43
Avenant n° 43 du 19 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er juillet 2017 44
Avenant n° 44 du 1er juin 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2018 45
Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019 45

B

Bulletin de paie 5

C

Cadres (Annexe II
- Cadres) 14
Champ d'application 26, 45, 46
Changement de residence, a la demande de l'employeur, en France metropolitaine 10
Changement momentane d'emploi 27
Chapitre 7
- Suivi de l'accord 23
Chapitre Ier
- Reduction du temps de travail 19
Chapitre II
- Organisation du temps de travail sur l'annee 21
Chapitre III
- Repos quotidien 22
Chapitre IV
- Formation professionnelle (1) 22
Chapitre V
- Compte epargne-temps 22
Chapitre VI

- Application 23
- Charte d'engagements en faveur de l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 47
- Chomage partiel 7
- Classification (Annexe III
- Classification) 16
- Classifications 25-28
- Classifications, ANNEXE I 28
- Classifications, ANNEXE II 29, 30, 32, 33
- Classifications, ANNEXE III 34
- Classifications, ANNEXE IV 34
- Classifications, ANNEXE V 34
- Clause de revoyure 41
- Clauses generales 1
- Collaborateurs (Annexe I
- Collaborateurs) 11
- Comite d'entreprise 4
- Commission nationale paritaire de l'emploi (Accord national interprofessionnel du 10 fevrier 1969) 10
- Commission paritaire nationale d'interpretation 11
- Compte epargne-temps 22
- Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 18
- Conditions d'application 24
- Conditions de travail des jeunes et des femmes 6
- Conditions pour beneficier de la cessation d'activite 24
- Conflits collectifs du travail 11
- Conges payes 7, 16
- Convention collective nationale des instruments a ecire et des industries connexes du 13 fevrier 1973. Etendue par arrete du 14 septembre 1973 JONC 5
octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973. 1
- Convention collective nationale du 13 fevrier 1973 1

D

- Date d'application de l'accord 45, 46
- Date d'application-Duree de la convention-Revision et denonciation 1
- Date de mise en application de l'accord relatif aux classifications 34
- Definition des niveaux et des positions hierarchiques 26
- Delegates du personnel 3
- Depart volontaire a la retraite et mise a la retraite 35, 36
- Depot de la convention 11
- Dispositions 26
- Dispositions concernant l'application de l'accord 28
- Dispositions diverses concernant l'application de l'accord 50
- Domaine d'application 11, 14
- Droit syndical (Liberte d'option - Droit syndical) 1
- Duree de l'accord 25, 45, 46
- Duree de la convention - Revision et denonciation (Date d'application - Duree de la convention - Revision et denonciation) 1
- Duree du travail-Heures supplementaires 7
- Duree du travail-Heures supplementaires (1) 7
- Duree du versement 25
- Duree et conditions d'application de l'accord - periodicite des negociations ulterieures 19
- Duree et revision 43-45
- Duree et revision de l'accord 39-43

E

- Effet (Modalites de publicite de l'accord. - Effet) 55
- Egalite professionnelle 46
- Embauchage 4
- Emploi du personnel temporaire 7
- Emploi, reduction et aménagement du temps de travail 19, 21-23
- Epreuve preliminaire (avant l'embauche) 11

F

- Favoriser un acces a l'emploi intergenerationnel mixte 52
- Formation professionnelle 22, 27
- Formation professionnelle continue 9

G

- Grille de classifications pour le personnel ' agents de maitrise ' 32
- Grille de classifications pour le personnel ' employes et techniciens ' 30
- Grille de classifications pour le personnel ' ingenieurs et cadres ' 33
- Grille de classifications pour le personnel 'ouvriers' 29
- Grille des salaires mensuels minimaux garantis du 28 octobre 2002 28

H

- Handicapes physiques et mutilés de guerre 8
- Heures supplementaires (Duree du travail - Heures supplementaires) 6
- Hygiene et securite 8

I

- I. - La nature des actions de formation et leur ordre de priorite 17
- II. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation 17
- III. - Moyens reconnus aux delegates syndicaux et aux membres du comite d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la

formation 17
Indemnité d'emploi 8
Indemnité de licenciement 14, 16
Indemnité de panier de nuit 12
Indemnité de rappel 12
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 18

J

Jeunes salariés-Abattement d'âge 8
Jours fériés 12

L

La nature des actions de formation et leur ordre de priorité 17
La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation 17
Lexique 51
Liberté d'option-Droit syndical 2
Licenciements 9

M

Maladies et accidents 13, 15
Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise 48
Minima conventionnels 39-46
Minima conventionnels au 1er juillet 2019 45
Mise en place de la nouvelle classification 27
Mise en œuvre du contrat de génération 51
Modalités de versement 25
Modifications diverses 34, 35
Montant de l'allocation 24
Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 17

O

Objet 26, 35
Objet de la convention-Champ d'application 1
OPCO 21 57
Organisation du temps de travail sur l'année 21

P

Panneaux d'affichage 4
Période d'essai 4, 12, 14
Périodes militaires obligatoires 13, 15
Périodicité des négociations ultérieures (Durée et conditions d'application de l'accord - périodicité des négociations ultérieures) 19
Polycompétence 27
Preamble 23, 25, 38, 46, 52, 58
Preavis 10, 14, 16
Prevoyance complémentaire 25
Prime d'ancienneté 12
Procédure d'adhésion 24
Procédure de dépôt et d'extension 45, 46
Promotion 5
Publicité et formalités de dépôt 28

R

Rattachement à l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons 36
Réduction du temps de travail 19
Réduction et aménagement du temps de travail 19
Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance 28
Repos quotidien 22
Reprise d'une activité professionnelle 25
Résiliation de la convention 11
Retraite complémentaire 10
Revalorisation 25
Révision 25
Révision et dénonciation (Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation) 1

S

Salaires 37
Salaires à compter du 1er janvier 2003 37
Salaires à compter du 1er novembre 2001 36
Salaires au 1er janvier 2003 37
Salaires et primes au 1er juillet 2017 44
Salaires et primes au 1er juillet 2018 45
Salaires et primes pour 2015 43
Salaires mensuels minima pour l'année 2009 39
Salaires mensuels minimaux garantis 8, 27, 38
Salaires mensuels minimaux garantis (1) 8
Salaires minima conventionnels au 1er mars 2010 40
Salaires minima et primes au 1er mai 2014 43
Salaires minima et primes pour l'année 2012 41
Salaires minima et primes pour l'année 2013 42

Salaires minima garantis des salaires cadres 39-46
Salaires minimaux et primes au 1er mars 2011 41
Salaires minimaux garantis des salaires cadres 38
Salaires pour l'annee 2008 38
Salaires. 37
Securite de l'emploi 9
Sortie du dispositif 25
Statut du salarie 24
Suivi de l'accord 23

T

Texte de base 1, 46, 51, 57
Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 47
Titre Ier Favoriser un acces a l'emploi intergenerationnel mixte 52
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 53
Titre II Mesures visant a corriger les disequilibres constatés en entreprise 48
Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord 50
Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarite professionnelle intergenerationnelle 53
Titre IV Accompagner de maniere operationnelle et durable les parcours professionnels 54
Titre V Œuvrer de maniere specifique pour les PME 54
Titre VI Application de l'accord 55
Travail a temps partiel 7
Travail de nuit effectue exceptionnellement 12
Travail des femmes 13
Travail poste 12
Travaux du dimanche et des jours ferries effectues exceptionnellement 12
Travaux exceptionnels, multiples et de remplacement 5

V

V. - Duree et conditions d'application de l'accord - periodicite des negociations ulterieures 19
Valeur du point au 1er novembre 2001 36

Œ

Œuvrer de maniere specifique pour les PME 54
Œuvrer en faveur d'une solidarite professionnelle intergenerationnelle 53

