
Logistique de communication écrite directe (entreprise de)

BROCHURE JO 3261

IDCC 1611

Convention collective nationale du 19 novembre 1991

(Convention collective nationale anciennement dénommée «Logistique de publicité directe (entreprises de)»)

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007

Ancienne dénomination de la convention : «Logistique de publicité directe (entreprises de)».

[Étendue par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des Entreprises de Logistique de Communication Écrite Directe (SELCED) (Fusion le 23 mars 2006 des syndicats MAP et SNELPD)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (F.T.I.L.A.C.) C.F.D.T. ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle C.F.T.C. ;

Fédération de la communication C.G.C. - C.F.E. ;

Syndicat national des employés et cadres de la presse, d'édition et de publicité F.O. ;

Fédération des employés et cadres F.O. ;

F.I.L.P.A.C. - C.G.T. ;

Fédération nationale SAMUP (FNS)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

(Modifié par avenant n° 4 du 20 décembre 1996, non étendu)

Les organisations contractantes reconnaissent la nature spécifique de la profession de logisticien de la communication directe et / ou écrite.

La présente convention a pour but de maintenir et développer les rapports de bonne entente entre tous les acteurs de la profession qui affirment la nécessité de se doter de textes conventionnels adaptés à leur activité.

Convaincues que seul un nouvel ensemble de dispositions conventionnelles est à même de concilier les impératifs de souplesse propres à la profession et les droits réservés au personnel salarié de celle-ci, les parties signataires déclarent leur intention d'apporter autant que possible à leur mise en oeuvre un esprit de concertation et de réalisme.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007

La présente Convention Nationale a pour objet de régler sur le territoire métropolitain et les départements outre-mer les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises dont l'activité principale est la logistique de la communication écrite directe fournissant aux entreprises l'une des prestations de services suivantes :

- gestion informatisée de fichiers et/ou édition des documents adressés,
- conditionnement des documents de gestion, envois de journaux et périodiques aux abonnés, messages publicitaires adressés ou non adressés, groupage, routage de catalogues.

-
- façonnage des documents fournis,
 - colisage et expédition.

Ces activités sont essentiellement répertoriées, suivant la nomenclature d'activités française (NAF) :

- 74.8 G Routage.
- 64.1 C Autres activités du courrier.

Elles peuvent occasionnellement se trouver répertoriées aux codes :

- 72.3 Z Traitement de données ;
- 74.8 K Services annexes à la production,

à l'exclusion des entreprises relevant d'une autre convention collective nationale étendue compte tenu de leur activité principale.

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords particuliers ou d'accords d'entreprise plus favorables.

Article 2

Durée et dénonciation de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés ou par l'une des parties contractantes seulement, après un préavis minimal de un an.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être notifié à toutes les organisations signataires par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

La partie dénonçant partiellement la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord concernant les articles dénoncés.

Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date de présentation de la lettre de dénonciation.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai d'un an à compter de la date d'engagement des pourparlers, la ou les dispositions dénoncées cesseraient de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif, serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur (art. L. 132-8 et suivants du code du travail).

Article 3

Révision de la convention

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties contractantes.

La partie, ou la commission paritaire d'interprétation, qui présente une demande de révision, doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues d'examiner ce projet dans un délai maximal de six mois, à l'expiration duquel, à défaut d'accord, la demande de révision est réputée caduque.

Des avenants pourront ainsi être conclus qui acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention.

Article 4

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non parties à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au ministère du travail (services des conventions collectives).

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui auront décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties contractantes par lettres recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

D'une part, les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application à l'entreprise de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximum d'un mois après la date de présentation de cette lettre.

D'autre part, elle valide après vérification les modalités des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement concernant la durée du travail par convention individuelle de forfait en jours sur l'année pour les entreprises dépourvues d'un délégué syndical. (voir article 22.3.4)

La commission d'interprétation est constituée de deux représentants de chacune des organisations de salariés *contractantes* (*Terme exclu de l'extension par arr. 14 août 2012, JO 22 août*), d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de voix égal au total de celles des organisations de salariés.

La commission peut :

— soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés ;

— soit constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, arrêter à la même majorité, un projet de texte qui sera soumis à la procédure de révision prévue à l'article 4.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

Article 6

Procédure de conciliation

(Modifié par avenant n° 1 du 5 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

Tout conflit individuel ou collectif qui n'aurait trouvé de solution au niveau de l'entreprise peut être soumis à une commission paritaire de conciliation, saisie à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties signataires ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national.

Cette commission est constituée d'un représentant de chacune des organisations de salariés contractantes, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, d'autre part. Chaque partie peut se faire accompagner par un conseiller technique émanant de la profession.

Cette commission se réunira à la diligence de son président dans les quinze jours de sa saisine. Pendant ce délai de quinze jours, les parties s'efforceront de s'abstenir de toute initiative pouvant aggraver le conflit.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation consignait les positions des parties sera immédiatement dressé, celles-ci recouvrant alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Pour participer aux réunions de la commission paritaire de conciliation ou de la commission paritaire d'interprétation ou de toutes réunions paritaires décidées par les parties contractantes, des autorisations d'absence seront accordées par leurs employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale, sans aucune perte de salaire, sur la base de l'horaire appliqué dans l'entreprise.

Les frais de déplacement seront remboursés par les employeurs sur présentation des justifications afférentes, et sur la base du tarif du billet de chemin de fer de seconde classe.

Titre II

Liberté d'opinion - Droit syndical et représentation du personnel

Article 7

Non-discrimination et liberté d'opinion

(Modifié par avenant n° 1 du 5 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

Les parties contractantes s'engagent expressément à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opi-

nions religieuses, politiques ou philosophiques des candidats à une embauche ou des salariés embauchés pour arrêter leurs décisions tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors de son exécution ou de sa résiliation, sous réserve de l'application de l'article L. 416-3 du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 8

Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes prennent l'engagement formel et réciproque de ne jamais subordonner quelque décision que ce soit concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les qualifications, les promotions et les rémunérations à l'appartenance syndicale des personnes intéressées.

Article 9

Réunions syndicales - Congé syndical

(Modifié par avenant n° 1 du 5 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

a

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions statutaires de leur organisation : en ce cas l'absence n'est pas rémunérée.

La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins huit jours à l'avance.

b

Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ.

A l'issue de ce congé d'une durée maximale de cinq ans qui suspend le contrat de travail sans le rompre, le salarié doit retrouver dans l'entreprise un travail de classification équivalente à celle qu'il avait avant son départ ; il doit bénéficier des bonifications et avantages intervenus par voie d'accord de branche ou d'entreprise pendant son temps d'absence et retrouver l'intégralité de son ancienneté antérieure.

Une nouvelle concertation intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié.

Si la durée du congé est supérieure à cinq ans, le contrat de travail se trouve rompu du fait du salarié, mais celui-ci bénéficiera d'une priorité d'emploi dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise.

Article 10

Congé de formation

(Modifié par avenant n° 1 du 5 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

a

Congé de formation économique, sociale ou syndicale

Les salariés des entreprises occupant au moins dix salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 451-1 à L. 451-4 du code du travail) et dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai maximal de huit jours à compter de la réception de la demande.

b

Formation économique des élus des comités d'entreprise

Les membres titulaires des comités d'entreprise peuvent bénéficier d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours (art. L. 434-10 du code du travail).

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

c

Formation des membres des C.H.S.-C.T.

Dans tous les établissements de plus de cinquante salariés relevant de la présente convention, les représentants du personnel au C.H.S.-C.T. peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de cinq jours par an (art. L. 236-10 du code du travail).

La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

d

Pendant ces différents congés, et quelle qu'en soit la nature, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

Article 11

Affichage et distribution de tracts syndicaux cotisations syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de chaque communication est, simultanément à l'affichage, transmis à la direction de la société.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés à l'intérieur de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La collecte des cotisations syndicales peut être librement effectuée à l'intérieur de l'entreprise par les délégués syndicaux s'il en existe dans l'entreprise, ou par un représentant élu du personnel, sous réserve que cette collecte n'engendre aucune perturbation dans l'organisation du travail.

Article 12

Délégués du personnel et comité d'entreprises

(Résultant de l'avenant n° 9 du 9 octobre 2002, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Les parties contractantes veilleront à la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, notamment à celles qui concernent les élections de ces représentants.

L'institution d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés (effectif apprécié conformément aux dispositions légales).

La subvention des activités sociales et culturelles du personnel ne sera jamais inférieure à 1 % de la masse salarial brute de l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2003.

Pour les entreprises qui seront soumises à la création d'un comité d'entreprise après le 1^{er} janvier 2003, le montant de la subvention des activités sociales et culturelles du personnel sera lissé sur 3 ans par rapport à la date de mise en place sur les bases ci-après :

le montant ne saurait être inférieur à 0,5 % la première année,

le montant ne saurait être inférieur à 0,75 % la deuxième année,

le montant ne saurait être inférieur à 1 % la troisième année.

Par ailleurs en plus des montants ci-dessus l'entreprise doit verser au comité d'entreprise le montant minimum annuel de la subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale brute prévu dans le cadre du dispositif légal.

Ces deux contributions ne peuvent pas être confondues. Elles devront faire l'objet de versement distinct et peuvent être versées en plusieurs fois sous réserve de permettre d'assurer un fonctionnement normal du comité d'entreprise.

Article 13

Formation des membres du comité d'hygiène et de sécurité

La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de ce comité, et s'engagent à favoriser la plus large concertation avec les institutions représentatives du personnel compétentes afin de mettre en oeuvre des actions de formation les mieux adaptées.

Titre III

Conditions d'engagement

Article 14

Contrat de travail

Tout engagement fait l'objet d'un écrit précisant notamment l'emploi occupé, le coefficient, la qualification, la rémunération, la durée du travail, la période d'essai et le lieu de travail.

Cet engagement ne peut devenir effectif que si le candidat satisfait à l'examen médical d'embauche obligatoire.

Article 15

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

(§ exclu de l'extension par arr. 14 août 2012, JO 22 août) Sauf stipulations contraires du contrat de travail des intéressés, tout nouvel embauché est soumis à une période d'essai, au cours de laquelle le contrat de travail peut être résilié par écrit par l'une ou l'autre partie sans indemnité conformément aux délais de prévenance prévus dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, à savoir :

Par l'employeur :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours,
- 48 heures si présence entre 8 jours et un mois,
- 2 semaines si présence plus d'un mois,
- 1 mois si présence supérieure à 3 mois.

Par le salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours,
- 48 heures si présence supérieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la position occupée par le salarié dans la classification des emplois. Elle est fixée à :

- 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III «Ouvriers-Employés»
- 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II «Agents de maîtrise» et le groupe I, échelons D-E-F-G «Cadres».
- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I, échelons A-B-C «Cadres».

Ces périodes d'essai pourront être renouvelées une fois d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, sur proposition écrite de l'employeur en créant les conditions d'une formation adaptée.

Article 16

Mise à la disposition de la convention collective

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007

L'entreprise met à disposition un exemplaire de la présente convention afin que tout salarié, qui en fera la demande, puisse la consulter quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Titre IV

Exécution du contrat de travail

Article 17

Modification du contrat en cours

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser par écrit la modification proposée. Ce délai, fixé dans la notification écrite, ne peut pas être inférieur à quinze jours, ni supérieur à trente jours, sauf accord des parties sur un délai différent. L'absence de réponse écrite du salarié au terme de ce délai équivaut à un refus de sa part.

Article 18

Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail.

Article 19

Mutations

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise ainsi qu'en cas de transfert d'un salarié d'une société à une autre société du même groupe, l'ancienneté dans le nouvel établissement ou la nouvelle société est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement ou dans la précédente société.

Article 20

Hygiène et sécurité

Les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans l'entreprise sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par le règlement intérieur de l'établissement et les notes de service prises pour son application, qui devront être affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

Article 21

Travail des jeunes et des femmes

Les modalités du travail des jeunes âgés de moins de dix-huit ans et des femmes sont régies par la législation en vigueur, notamment au regard de la surveillance médicale.

Article 22

Durée du travail

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

22.1

La durée nationale de travail est fixée conformément aux accords conventionnels en vigueur, soit trente cinq heures hebdomadaires.

22.2

La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débiter à 5 ou 6 h dans le cas de travail en plusieurs équipes) étant précisé que la semaine peut comporter six journées de vingt-quatre heures considérées comme ouvrables sous réserve de l'article L. 212-5 du code du travail.

22.3 Modalités de l'organisation du travail

22.3.1

Horaire hebdomadaire inscrit dans un cycle régulier de 35 heures sur 4 à 6 jours avec

- répartition égale sur les jours ouvrables
- répartition inégale sur différents jours ouvrables à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

22.3.2

Horaire hebdomadaire soumis à des variations dans l'année

Période de décompte de l'horaire pour le personnel hors forfait jour :

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1607 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux et/ou les 7 heures correspondant à la journée de solidarité compris dans la période.

La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise *et pour les contrats à temps partiel*. (Termes exclus de l'extension par arr. 14 août 2012, JO 22 août)

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être répartie soit :

- Selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine
- Selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine

Programmation indicative des variations d'horaire

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaire (plage haute, plage normale, plage basse).

Au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés, après consultation des représentants du personnel, cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire

Conformément à l'article L. 212-8 du code du travail la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation

Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail :

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Modification de la programmation indicative.

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 28.3.1 et 28.3.2.

Cependant ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

22.3.3

Horaire de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à la loi 98461 du 13 juin 1998 et à la loi 2000 37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 22.3.2 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et/ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la

durée légale pendant une partie de l'année, implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail collectif maintenu et conformément à l'article 28.3.

22.3.4

Temps de travail des personnels en forfait jours sur l'année

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ainsi que la durée annuelle en jours.

Les catégories de salariés prévues par les dispositions légales :

a. Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

b. Les salariés dont la durée du temps de 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.

La convention, de forfait en jours sur l'année est conclue, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée conformément aux dispositions légales et en tout état de cause, le nombre de jours effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de 218 jours sur la période annuelle de référence. Dans le cas d'un salarié n'ayant pas acquis un droit complet à congés payés, le plafond légal de 218 jours est majoré des jours ouvrés de congés manquants.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, la validité de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 5 de la convention collective.

22.4

Conformément à la loi 98461 du 13 juin 1998 et à la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail.

Article 23

Formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence les salariés, au cours de leur carrière.

Chaque employeur doit assurer, au mieux et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Pour ce faire, une étroite concertation devra être mise en oeuvre entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

Outre les stages prévus par le plan de formation de l'entreprise, le salarié pourra bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation relative au congé individuel de formation.

Il est créé entre les parties signataires de la présente convention une commission paritaire de la formation continue et de l'emploi, au niveau de la profession dont le rôle consistera à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi de la profession ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un constat annuel ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels au niveau de la profession ;
- remplir les dispositions relatives au rôle des organisations paritaires telles que prévues par la législation en vigueur ;
- examiner en fonction de l'évolution économique de la branche, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et, en cas d'urgence, à la demande de l'une des parties.

Il appartiendra à cette commission paritaire d'élaborer un projet d'adhésion à un fond d'assurance formation et d'éla-

borer un protocole d'accord qui sera annexé à la présente convention (*se reporter à l'accord du 25 novembre 1997*).

Article 24 **Apprentissage**

Les parties contractantes s'engagent à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en recourant le plus largement possible aux contrats d'apprentissage dans le cadre des dispositions des articles L. 115-1 à L. 119-5 du code du travail et des textes pris pour leur application.

Article 25 **Travailleurs handicapés**

Les parties contractantes s'engagent, non seulement à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail relatives à l'emploi des handicapés, mais à permettre, dans toute la mesure du possible, l'accès de ces derniers à la vie professionnelle en développant une politique active d'accueil et de formation.

Titre V **Rémunération et classification du personnel**

Article 26 **Salaire de base conventionnel**

Mod. par Accord 19 déc. 2002, étendu par arr. 3 juin 2003, JO 12 juin.

Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007

Article 1 **Classification**

Tous les emplois salariés existant au sein des entreprises de la branche sont classés en 3 groupes hiérarchiques comportant un ou plusieurs échelons.

À ces groupes, correspondent des Statuts : Annexe I

- Groupe I Cadres
- Groupe II Agents de Maîtrise
- Groupe III Ouvriers - Employés

Article 2 **Critères de classification retenus**

Les critères sont des paramètres définis et gradués permettant, d'une part, de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et, d'autre part, d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

4 critères ont été retenus :

- Connaissance générale
- Technicité
- Initiative
- Responsabilité

Ces critères sont définis en Annexe II où figure également la graduation permettant leur application.

Article 3 **Emplois repérés**

Ils sont répartis en quatre familles :

- Administration et Gestion
- Technique
- Commerciale
- Logistique et Services Généraux

Ils sont le fondement de la classification. Ils reflètent le caractère premier des emplois les plus usuels du secteur et leurs définitions sont définies à l'Annexe III.

Article 4

Emplois classés par analogie

Les emplois repères sont considérés comme représentatifs de chaque famille d'emploi.

C'est ainsi que tous les autres emplois seront classés par analogie.

Lorsque des emplois ne figurent pas dans la liste des emplois repères, il convient :

- d'identifier le poste,
- d'en définir la finalité,
- d'utiliser les critères classants pour le coter et le placer dans la grille,
- de l'affecter à un groupe et à un échelon.

5

(Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu)

Salaire de base

Les rémunérations de base relatives à chaque emploi sont définies par groupe et par échelon.

5.1

Salaire minimum mensuel conventionnel pour un salarié à plein temps

La rémunération mensuelle de base des salariés à temps plein, quelle que soit l'organisation du temps de travail, est lissée sur 151.67 heures mensuelles, soit 35 heures de travail hebdomadaire.

5.2

La valorisation et le décompte des absences

La valorisation des absences se fera sur la base du salaire mensuel réel du salarié.

En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée, les heures doivent être décomptées ou récupérées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation sera calculée sur la base des dispositions conventionnelles et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8 ; L. 212-9 et L. 212-2 du Code du Travail.

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 sur la base de son temps réel de travail, au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée mensuelle y compris le complément de salaire et ce, conformément à l'article L. 212-2 du Code du Travail et des articles 5 et 6 de l'Accord National Interprofessionnel.

Article 6

Interprétation

Les difficultés résultant de l'application des présentes classifications seront examinées par la Commission Paritaire d'Interprétation.

Article 27

Rôle de l'encadrement

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Le personnel de maîtrise (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) et les cadres sont appointés selon leur fonction, leur technicité et les responsabilités qui leur sont confiées. Ils sont rémunérés au mois. Ne subissant pas les conséquences du manque de travail, leurs appointements ne sont affectés ni par les jours chômés, ni en cas de restriction momentanée de l'activité.

Pour les personnels rattachés à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, les dépassements de l'horaire, au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des heures supplémentaires, elles sont rémunérées ou prises en temps de repos à l'initiative du salarié, aux mêmes taux majorés dont bénéficient les ouvriers et les employés placés sous leurs ordres.

Pour les personnels rattachés à une convention en forfait jours sur l'année, ils doivent considérer comme normal de prolonger occasionnellement leur présence pour la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire, sous réserve de l'observation des règles définies par la jurisprudence en matière de rémunération forfaitaire.

Article 28 **Heures supplémentaires**

Mod. par Accord 19 sept. 2000, étendu par arr. 20 févr. 2001, JO 8 mars. Cet accord est applicable au plus tard le 9 mars 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard le 1^{er} janv. 2002 pour les autres entreprises.

Mod. par Avenant n° 7, 25 avr. 2001, étendu par arr. 15 nov. 2001, JO 24 nov. 2001

Mod. par Avenant n° 10, 8 déc. 2003, étendu par arr. 26 juill. 2004, JO 5 août 2004, applicable à compter du 1^{er} janv. 2004

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale (ou de l'accord de modulation) du travail, conformément à l'organisation du travail dans l'entreprise donne lieu aux majorations suivantes :

28.1

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36^{ème} heure conformément aux dispositions légales.

— 1,25⁽²⁾ pour les huit premières heures

(2) Majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires

— 1,50 au-delà

28.2

Salariés dont l'horaire hebdomadaire s'inscrit dans un cycle régulier

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales, conformément à l'article L. 212-5 du Code du Travail, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de la paye.

Ces heures donnent droit au repos compensateur de droit commun.

28.3

Salariés dont l'horaire est soumis à des variations d'intensité sur l'année ou réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

28.3.1

Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà de la programmation indicative et compte tenu des ajustements conforme au délai de prévenance prévu à l'article 22.3.2 pour une durée qui ne peut excéder 6 mois, sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration le total des heures supplémentaires sera divisé par les (26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et le nombre de jours fériés) compris sur les six premiers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 28.4.

28.3.2

Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Dans le cas où le plafond annuel d'heures normales effectives aurait été dépassé sur la période de 12 mois et compte tenu des ajustements conforme au délai de prévenance prévu à l'article 22.3.2 ; seules les heures effectuées au-delà de ce plafond annuel, une fois déduites les heures supplémentaires rémunérées à l'article 28.3.1, ont nature d'heures supplémentaires et sont majorées conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration le solde des heures supplémentaires sera divisé par les (26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et les jours fériés) compris sur les six derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu à la fin de la période et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 28.4.

28.4

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de compensation

Le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires y compris les majorations légales, par un repos de compensation équivalent, est au choix du salarié concerné.

Le repos de compensation ci-dessus défini, ne se confond pas avec le repos compensateur légal.

Dans le cadre de ce régime, le repos de compensation de remplacement ne peut être pris que par journée pour le personnel travaillant en équipe ; par journée ou demi-journée, pour les autres catégories de personnel afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord plus favorable.

28.6

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail (*Termes exclus de l'extension par arr. 14 août 2012, JO 22 août*) (Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu)

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

28.6.1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 312-1-11 du Code du Travail est fixé à 180 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 22.3.1 et 22.3.3 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.2

Le contingent annuel est ramené à 140 heures au lieu de 180 heures dans le cas général pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixé à l'article 22.3.2 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.3

La contrepartie obligatoire en repos intervient pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des contingents de 180 h ou de 140 h, elle est fixée conformément aux dispositions réglementaires à la date de la signature de cet avenant :

— 100 % pour toutes les entreprises.

La prise de la contrepartie est acquise dès lors que le cumul atteint une journée du travail effectif conformément

à l'horaire en vigueur et peut être prise par demie ou journée entière après l'accord du chef d'entreprise.

Article 29

Repos compensateur légal

(Résultant de l'accord du 19 septembre 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 8 mars 2001 ⁽³⁾)

(3) L'accord du 19 septembre 2000 est applicable au plus tard le 9 mars 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

Le repos compensateur légal ne se confond pas avec le repos de compensation prévu à l'article 28.4.

Les entreprises devront donc appliquer la législation relative au repos compensateur conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 30

Travail de nuit

(Résultant de l'avenant n° 10 du 8 décembre 2003 étendu par arrêté du 26 juillet 2004, JO 5 août 2004, applicable à compter du 1^{er} janvier 2004)

Le recours au travail de nuit se justifie dans les entreprises, notamment par les impératifs de continuité de l'activité économique et les contraintes de production liées au secteur postal.

Les modalités d'application s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le décret d'application 2002-792 du 3 mai 2002.

30-1

Définition travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine et au moins 3 heures de son travail quotidien durant la plage de l'horaire de nuit,
- soit accomplit au cours de la période du décompte du temps de travail effectif au moins 270 heures de travail de nuit.

30-2

La plage horaire du travail effectif de nuit est fixée

- soit entre 21 heures et 6 heures,
- soit entre 22 heures et 7 heures.

30-3

Organisation du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail effectif de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois cette durée maximale quotidienne pourra être portée à 9 heures de travail effectif lorsque les contraintes d'organisation l'exigeront. Cette heure de dépassement ne bénéficie pas des contreparties définies au 1^{er} et 2^{ème} (Termes exclus de l'extension par arrêté 26 juillet 2004, JO 5 août 2004) alinéa du chapitre 30-4.

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 42 heures.

Les dispositions prévues à l'article 22.4 de la Convention Collective concernant le temps de pause doivent être respectées.

30-4

La détermination des contreparties

Tous les salariés qui relèvent du statut défini au chapitre 30-1 et qui accomplissent la totalité de leur temps de travail effectif quotidien durant la plage de l'horaire de nuit retenue par l'entreprise bénéficient, seulement sur un maximum de 8 heures par nuit, d'une rémunération majorée de 25 %.

En supplément de la rémunération ci-dessus, un repos de compensation sera attribué. Le temps du repos de compensation sera égal à 2,13 % des heures de nuit effectuées au-delà de la 270^{ème} heure de nuit de la période du décompte du temps travail effectif.

Le nombre des heures de repos de compensation ne pouvant pas excéder 28 heures, soit 4 jours ouvrables sur la période du décompte du temps travail effectif.

Le droit de prendre un repos de compensation acquis au cours de la période du décompte du temps de travail effectif est ouvert à compter du moment où celui-ci atteint 7 heures.

Le repos peut être pris, soit par journée entière, soit par demi-journée, sur la base du nombre d'heures que le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas pris son repos.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté 26 juillet 2004, JO 5 août 2004) La demande de repos doit s'effectuer au plus tard 7 jours francs à l'avance, l'employeur ayant le même délai pour répondre sans différer le repos de plus de 2 mois.

Le nombre d'heures de repos acquis doit faire l'objet d'une information sur le bulletin de paye ou sur document annexe.

Seuls deux cas permettent de remplacer la prise de repos par une indemnité compensatrice sur la base du taux horaire sans la majoration de 25 % :

- la résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit et
- l'existence d'un droit partiel n'atteignant pas 7 heures en fin de période du temps de travail effectif.

Dans le cas de dérogation aux durées maximales de travail de nuit des contreparties légales de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures de dépassement par rapport à 8 heures devront être prises au plus tard dans un délai de 6 mois sans incidence sur le salaire.

30-5 Dispositions spécifiques

L'entreprise assurera une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour affecter un(e) salarié(e) à un poste de travail de nuit.

L'entreprise doit respecter toutes dispositions concernant la mutation d'un travailleur d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière préalable, avant son affectation sur un poste de nuit, donnant lieu à une fiche d'aptitude renouvelée obligatoirement tous les six mois.

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation.

Toute travailleuse de nuit enceinte dont l'état de grossesse a été médicalement constaté, après en avoir fait la demande par écrit, doit être affectée à un poste de jour.

Article 31 Travail du dimanche et des jours fériés

(Résultant de l'accord du 19 septembre 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 8 mars 2001 ⁽³⁾ et complété par avenant n

(3) L'accord du 19 septembre 2000 est applicable au plus tard le 9 mars 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

° 7 du 25 avril 2001 étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001)

En application de l'article 22.2 la journée du dimanche ou du jour férié débute à 5 h, 6 h ou 7 h et se termine le lundi ou le jour suivant à 5 h, 6 h ou 7 h.

Si l'organisation du travail nécessite de travailler un dimanche ou un jour férié sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail, les heures de travail effectuées ces jours sont majorées de 100 p. 100.

Si un jour ouvrable est intercalé entre deux jours fériés ou entre un jour férié et le repos hebdomadaire, le chef d'établissement peut décider après consultation des représentants du personnel d'octroyer un jour de pont : les heures de travail perdues de ce fait pourront, sur décision du chef d'établissement, être soit imputées sur le droit à congé payés, soit récupérées sans majoration dans les quinze jours qui précèdent ou les trente jours qui suivent, sauf dispositions différentes émanant d'un accord d'entreprise sous réserve des articles L. 212-2-2, D. 212-1 et suivant du Code du Travail, L. 223-7 et D. 223-4 du Code du Travail.

Article 32 Classification des emplois

(Se reporter à l'accord du 8 avril 1997 pour le secteur des routiers de messageries d'abonnements de périodiques)

La classification des emplois figure à l'annexe classifications de la présente convention. Elle s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de celle-ci.

Titre VI Absences et congés

Article 33 Ancienneté - Présence effective

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratifi-

cation de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

33.1

Indemnités de licenciement ou de départ volontaire ou de départ en retraite du salarié

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été au service continu de la même entreprise ou du groupe.

L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail consécutive au licenciement ou du départ volontaire ou du départ en retraite du salarié.

33.2

Congés payés

Sont assimilés à du temps de travail effectif comptant pour l'acquisition des droits à congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les repos de compensation et les repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos maternité et paternité ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes militaires de réserve obligatoire ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national pour les salariés de nationalité française ainsi que pour les ressortissants d'un pays membre de la C.E.E. ;
- les congés de formation ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de naissance ou d'adoption ;
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 34

Obligations militaires

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Après l'expiration de la période d'essai, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé sont intégralement rémunérées par l'employeur sous déduction des indemnités qui sont versées à l'intéressé à cette occasion par l'autorité militaire. En ce qui concerne le service préparatoire militaire (dans la limite de trois jours), aucune déduction ne sera retenue sur la rémunération si le salarié a au moins trois mois d'ancienneté.

Article 35

Maladie - Accident

(Art. exclu de l'extension par arr. 14 août 2012, JO 22 août)

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Les absences dues à l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent qu'une simple suspension de contrat.

Toutefois, si la maladie devait occasionner une interruption de travail de deux années consécutives et après éva-

luation médicale par la médecine du travail et, le cas échéant, recherche d'un emploi compatible avec l'état de l'intéressé notamment (mi-temps thérapeutique), le contrat de travail se trouverait rompu de plein droit en application des dispositions régissant le licenciement, mais sans préavis de part et d'autre.

1

En cas d'accident du travail

- le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la Sécurité Sociale,
- le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté percevra un complément de salaire net à charge de l'entreprise, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, égal à la différence entre le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les appointements nets de l'intéressé, pendant une durée maximum d'un an, sans que la rémunération nette de l'intéressé puisse dépasser celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

2

En cas de maladie ou d'accident de trajet à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale

- le salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la Sécurité Sociale,
- le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt, a droit au maintien de son salaire, à partir du huitième jour d'arrêt, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :
- pendant les trente jours suivants, un complément de salaire net à charge de l'entreprise, égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autre part, les appointements nets de l'intéressé.
- pendant une seconde période de trente jours, un complément de salaire égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autre part dans la limite de 66.6 p. 100 de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces deux périodes de trente jours sont chacune augmentée de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté (en sus du seuil de trois ans déjà exigé) sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Le plafond d'indemnisation s'analyse comme suit :

- Les durées d'indemnisation s'entendent par période de douze mois : au cours d'une période de douze mois, un salarié ne peut recevoir au titre de ces différents arrêts un nombre de jours indemnisés supérieurs au contingent auquel il a droit. Il faut donc calculer à chaque arrêt de travail combien de jours ont déjà été indemnisés dans les douze mois qui précèdent (le point de départ de ce compte à rebours étant fixé au premier jour du nouvel arrêt et non au premier jour d'indemnisation).
- La durée d'indemnisation maximum pour la maladie et accident de trajet, ne peut excéder le nombre de jours indemnisés dans la tranche correspondant à l'ancienneté du salarié.

Le maintien intégral ou partiel du salaire comme défini ci-dessus n'est pas dû lorsque le salarié se voit refuser les indemnités de la Sécurité Sociale.

De plus, l'indemnisation complémentaire maladie suppose une suspension du contrat de travail. De ce fait, lorsqu'un salarié malade est autorisé par la Sécurité Sociale à reprendre une activité à temps partiel (mi-temps thérapeutique) il ne pourra prétendre à l'indemnisation complémentaire, et cela, bien qu'il continue de percevoir des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

3

Outre les dispositions conventionnelles prévues aux chapitres¹ et² du présent article l'entreprise doit souscrire auprès d'un organisme de prévoyance à gestion paritaire une garantie incapacité de travail invalidité et les cotisations afférentes seront prises en charge à 45 p. 100 par le salarié et à 55 p. 100 par l'entreprise.

L'objet de la garantie a pour but de procurer au salarié en arrêt de travail, pour maladie, un complément aux prestations prévues d'une part dans les dispositions légales et d'autre part les indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions suivantes tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale :

3.1

En cas de maladie ou accident de la vie privée, au-delà du sixantième jour d'arrêt continu.

3.2

En cas d'hospitalisation de plus de trois jours, à partir du quatrième.

Ce complément sera, le cas échéant, versé rétroactivement au quatrième jour en cas d'hospitalisation après cette

date mais dans le cours du même arrêt de travail.

3.3

Le montant de la garantie prévu aux 3-1 et 3-2 est égal à 80 % de la rémunération brute sans pouvoir excéder la rémunération nette de l'intéressé sous déduction d'une part des dispositions de l'accord national de mensualisation et d'autre part des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et quelle que soit l'ancienneté du salarié. Les indemnités complémentaires ci-dessus sont maintenues, tant que le salarié perçoit les indemnités de la Sécurité Sociale, pendant une période maximale de trois ans à compter de l'arrêt, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite ou le 65^{ème} anniversaire ou la date de mise en invalidité.

3.4

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale, le salarié recevra d'un organisme paritaire une rente complémentaire égale sa rémunération nette, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et cela jusqu'au soixantième anniversaire de l'intéressé (ou jusqu'à son décès, si celui-ci survient avant).

Les parties conviennent que cet organisme de Prévoyance, institution agréée par Arrêté du Ministère du Travail, est Audiens Prévoyance et que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective sont tenues d'y affilier obligatoirement leur personnel.

Le bénéfice des dispositions précédentes concernant les absences pour maladie ou d'accident de trajet n'est acquis au salarié que dans la mesure où celui-ci :

- fait parvenir à son employeur, sauf force majeure, dans les trois jours suivant l'arrêt de travail, un certificat médical justificatif,*
- accepte de se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait exiger le cas échéant, et sous réserve des conclusions du médecin contrôleur mandaté par ce dernier.*

4

Comité paritaire de gestion, il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de choisir et de surveiller le régime de prévoyance instauré par la Convention Collective.

Il sera saisi par institution désignée pour en assurer la gestion, pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'institution désignée présentera les résultats financiers tous les ans, au minimum dans les six mois suivant la clôture de l'exercice pour examen par le Comité.

À l'issue de cet examen, le Comité prendra toutes les mesures nécessaires au maintien ou l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues au chapitre 3 du présent article.

5

En cas de maladie ou accident d'enfant à charge de moins de 12 ans, il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 3 jours par année civile, et par foyer, (ramenés au prorata du nombre de mois entier dans le cas d'une embauche en cours d'année).

Article 36 Maternité

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Les salariées totalisant au moins six mois de présence effective dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour congé de maternité, bénéficient du maintien intégral de leurs appointements pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et, éventuellement les régimes de prévoyance.

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à commencer leur travail avec quinze minutes de retard et à le quitter avec quinze minutes d'avance par rapport à l'horaire journalier habituel, avec maintien intégral de leurs appointements nets. À partir du 7^{ème} mois, cette réduction journalière de l'horaire de travail est portée à une heure.

Article 37 Droit à congés payés

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007,

Ce droit est égal à 25 jours ouvrés pour tout salarié totalisant au moins une année de présence effective dans l'entreprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours fin de la période ouvrant droit aux

congés payés.

En vertu de la règle de l'équivalence posée par l'article L. 223-4 du code du travail l'employeur doit considérer comme équivalent à un mois de travail effectif les périodes de 4 semaines ou de 20 jours ouvrés, horaire de travail réparti sur 5 jours dans la semaine.

Article 38 **Durée des congés payés**

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

38.1 **Durée du congé principal**

Tout salarié totalisant au moins une année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé principal de quatre semaines.

Au cas où le salarié ne justifierait pas d'une année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il est impératif, s'il a un droit à congés payés suffisant, que chaque salarié ait au moins, deux semaines de congés consécutives.

Il est donc possible de reporter le solde sur la période d'hiver.

38.2 **Fractionnement du congé principal**

38.2.1

Seul le fractionnement du congé principal ouvre droit à congé supplémentaire.

38.2.2

Le fractionnement du congé principal peut être envisagé seulement à la demande de l'employeur mais avec l'agrément écrit du salarié. Si le fractionnement est à l'initiative du salarié, ce dernier ne bénéficie d'aucun jour supplémentaire.

38.2.4

Une fraction du congé principal doit être au moins de 10 jours ouvrés continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires et attribués entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours.

38.2.5

Congés supplémentaires en cas de fractionnement dans le cadre du congé principal :

- 2 jours ouvrés si 5 jours ouvrés sont anticipés avant le 1^{er} mai ou reportés après le 31 octobre ;
- 1 seul jour ouvré si 2 ou 3, ou 4 jours ouvrés sont anticipés avant le 1^{er} mai ou reportés après le 31 octobre ;
- aucun jour supplémentaire si seulement 1 jour ouvré est anticipé avant le 1^{er} mai ou reporté après le 31 octobre.

38.3 **Durée du congé hors congé principal**

Tout salarié totalisant au moins une année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé «hors congé principal» de une semaine.

Article 39 **Période du congé principal**

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

La période normale de prise de congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours.

Sur dérogation expresse accordée par l'employeur, elle peut être exceptionnellement prolongée jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

L'employeur peut, soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement à l'intérieur de la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, sous réserve des dispositions de l'article L. 223-15 du code du travail.

La date de fermeture ou la planification du congé principal doit, en tout état de cause, être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 30 avril de chaque année.

Article 40

Période du congé «hors congé principal»

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

La période de prise de congé «hors congé principal» s'étend du 1^{er} novembre de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante sauf accord particulier.

Il ne peut être cumulé avec le congé principal sauf dérogation accordée et confirmée par écrit par l'employeur.

L'employeur est libre d'accorder la prise de congé «hors congé principal» soit :

- en fractionnant ;
- par roulement ;
- en fermant l'entreprise.

Article 41

Modalités d'application

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après consultation du salarié et des institutions représentatives et en fonction des nécessités du service.

La liste des dates départs en congés est portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 15 avril, sans possibilité de modification ultérieure, sauf accord entre les parties.

Les conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

Article 42

Congés exceptionnels pour raisons familiales

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Des autorisations d'absences exceptionnelles rémunérées, non déductibles des congés payés, seront accordées au salarié à l'occasion des événements familiaux suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage et pacs ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrables pour le décès de son conjoint ou de son enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage de son enfant ;
- 2 jour ouvrables pour le décès de son père ou de sa mère ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, de la sœur et d'un frère *sous condition d'ancienneté de trois mois*(Termes exclus de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.) conformément à l'accord de mensualisation du 10 décembre 1997.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement *ou dans les quinze jours qui suivent ou qui précèdent*(Termes exclus de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.). De plus, l'intéressé pourra accoler les jours de RTT prévus à l'article 22.3.3 à ces congés exceptionnels dans la limite de cinq jours ou pourra demander un congé supplémentaire non rémunéré.

Titre VII

Résiliation du contrat de travail

Article 43

Résiliation du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique le respect d'un préavis réciproque, régi par les dispositions de l'article 45 ci-après.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, est notifiée par pli recommandé avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat.

Article 44

Procédure de licenciement

Tout salarié licencié individuellement quels que soient : son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif du licen-

ciement, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable sous réserve des dispositions des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail.

La convocation à cet entretien sera effectuée par pli recommandé avec demande d'accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises où il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, par une personne extérieure à l'entreprise figurant sur une liste établie par le préfet.

La notification du licenciement du salarié est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, après respect du délai de réflexion imposé par la loi.

Article 45 **Durée du préavis**

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

En cas de rupture de travail en dehors de la période d'essai, la durée du préavis est, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, fixée à :

45.1 **Rupture du fait de l'employeur**

— 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III «Ouvriers-Employés», ce délai d'un mois est porté à deux mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

— 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II «Agents de maîtrise» et le groupe I, échelons D-E-F-G «Cadres».

— 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I, échelons A-B-C «Cadres».

Pour tout salarié licencié pour une faute grave ou pour une faute lourde, le droit à préavis est supprimé.

45.2 **En cas de démission du salarié**

— 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III «Ouvriers-Employés»

— 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II «Agents de maîtrise» et le groupe I, échelons D-E-F-G «Cadres».

— 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I, échelons A-B-C «Cadres».

Le salarié qui, au cours de la période de préavis, aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra, moyennant un délai de prévenance de huit jours et à conditions que la moitié du préavis ait été effectué, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai congé sans qu'une indemnité compensatrice de préavis soit due de part et d'autre pour la période restant à courir à la date de départ du salarié.

Article 46 **Absences pour recherche d'emploi**

Au cours du préavis visé à l'article précédent, les salariés pourront s'absenter afin de rechercher un emploi pendant deux heures par jour de travail.

Les absences ne sont rémunérées que pour les salariés dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur.

Les modalités de prise de ces heures feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le choix interviendra alternativement chaque jour.

Article 47 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis, sauf lorsque le licenciement résulte d'une faute grave ou d'une faute lourde.

Le montant de l'indemnité de licenciement varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1

Pour les salariés compris dans le groupe III

- après un an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 p. 100 de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après cinq ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 30 p. 100 de mois par année de présence à compter de la sixième année ;
- après dix ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 35 p. 100 de mois par année de présence à compter de la onzième année.
- après vingt ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 38 p. 100 de mois par année de présence à compter de la vingt et unième année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder quatorze mois de rémunération.

2

Pour les salariés compris dans le groupe II et I

- après un an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 p. 100 de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- Après cinq ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 37 p. 100 de mois par année de présence à compter de la sixième année ;
- après dix ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 47 p. 100 de mois par année de présence à compter de la onzième année ;
- après vingt ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 50 p.100 de mois par année de présence à compter de la vingt et unième année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder quatorze mois de rémunération.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

Pour tout licenciement intervenant jusqu'au 31 décembre 2009, les indemnités ci-dessus ne pourront pas être inférieures aux dispositions conventionnelles antérieures.

Article 48

Départ en retraite

Mod. par Avenant n° 14, 3 sept. 2009 étendu par arr. 14 août 2012, JO 22 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELPD.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Le salarié pouvant bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein doit notifier à son employeur sa décision de faire valoir ses droits à retraite en respectant un délai de prévenance de deux mois.

Il est attribué à tout salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1

Pour les salariés compris dans le groupe III

- après un an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après cinq ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 10 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la sixième année ;
- après dix ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la onzième année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder quatre mois de rémunération.

2

Pour les salariés compris dans le groupe II et I

- après un an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- Après cinq ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la sixième année ;
- après dix ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 15 p. 100 de mois par année entière de présence à compter de la onzième année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder cinq mois de rémunération.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cession définitive du contrat.

Article 49

Régime de retraite

1

Régime de retraite complémentaire

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse affiliée à l'A.R.R.C.O.

La cotisation portera sur la totalité des appointements et le taux contractuel ne pourra être inférieur à 4 p. 100.

Les E.T.A.M. inscrits aux articles 4 bis et 36 du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947 ne sont pas visés par cet article pour la part de salaire excédant le plafond de la sécurité sociale.

2

Régime de retraite et prévoyance des cadres

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer à une institution de retraite et de prévoyance de leur choix pour les ingénieurs et cadres de leur entreprise (voir mise en place et gestion du régime de prévoyance).

Article 50

Grille de classification des emplois repères - Grilles des minima mensuels conventionnels

(Résultant de l'accord du 19 décembre 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003)

En Annexe IV figure la grille de classification des emplois repères.

En Annexe V figure la grille des minima mensuels conventionnels établie par groupe et échelon conformément au chapitre 5 de l'Article 26.

L'application de cette nouvelle grille ne pourra entraîner, d'une part, une baisse des salaires réels et, d'autre part, une modification des statuts et ce à travail égal pour les salariés présents à la date de la signature de l'Accord.

Le présent Accord étant fondé sur une méthode novatrice, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne pourra être établie entre les coefficients de la classification antérieure et les groupes figurant au présent Accord.

Afin de permettre la mise en place de cette nouvelle classification, les parties décident que les nouvelles cotations soient effectives au plus tard le 1^{er} janvier 2004.

Ces cotations seront revalorisées en fonction des accords salariaux conclus entre les parties.

Article 51

Accord relatif au 13^{ème} mois

Mod. par Avenant n° 13, 26 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de la ratification de l'avenant et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Principe

-
1. Il est institué dans chaque entreprise un treizième mois dont le montant est égal au salaire de base réel mensuel au 31 décembre de l'année en cours.
 2. Au cas où il existerait déjà dans les entreprises des versements de salaire ou de prime pouvant être assimilés à une notion de treizième mois et ce quel qu'en soit la périodicité, il se substituera de plein droit à tous ces versements et sera calculé comme indiqué ci-dessus, sauf si ceux-ci sont plus élevés.
Ne peuvent être assimilés à un treizième mois, les primes et compléments de salaire ayant un caractère soit permanent, soit occasionnel, lié à la production ou à l'assiduité.
 3. Le treizième mois de salaire peut être payé en deux fois, ce fractionnement est établi sous forme d'acompte calculé sur le salaire de base réel mensuel du mois de versement, étant bien entendu que celui-ci ne peut être inférieur à 50 p. 100 du montant net du mois considéré et au prorata du temps de travail réputé effectif, son versement sera déduit du montant du treizième mois effectif au 31 décembre de l'année en cours.
 4. Les absences non prévues au paragraphe suivant entraîneront une réduction du treizième mois de salaire à raison de 1/260^{ème} par jour d'absence ouvré au cours de la période annuelle (1/260^{ème} correspond à l'indemnité journalière, calculée à raison de cinquante deux semaines multipliées par cinq jours ouvrés par semaine).
 5. Sont assimilés aux périodes de travail effectif les périodes d'absence, au cours de l'année calendaire, reconnues pour le calcul des congés payés article 33.2 de la présente convention.
 6. Il sera dû après la période de 6 mois de présence effective continue, et payé au prorata du nombre de mois entiers de présence dans les cas de départ de l'entreprise (*excepté cas de licenciement pour faute lourde*)(*Termes exclus de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.*).
 7. Les entreprises adapteront, le cas échéant, le système qui leur est propre, le treizième mois de salaire défini au paragraphe 1 constituant un minimum garanti.

ANNEXES

Classification

Annexe I

Les statuts

[Résultant de l'accord du 19 décembre 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003]
À chaque groupe ou échelon correspondent des statuts qui sont déterminés comme suit :

Groupe I	A	Article 4	Cadres
	B		
	C		
	D		
	E		
	F		
	G		
Groupe II	A	Article 4 bis	Agents de maîtrise
	B		
	C		
Groupe III Article 36	A		Ouvriers/employés
	B		
	C		
	D		
	E		
	F		
	G		
	H		

Article 4, 4 bis, 36

Les articles 4, 4 bis et 36 sont tirés de la Convention Nationale de Retraites et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La Convention est applicable à trois catégories de bénéficiaires selon des procédures différentes sous réserve de l'accord de l'AGIRC :

— Relèvent de plein droit de l'article 4 de la Convention, les ingénieurs et cadres et les personnes exerçant des fonctions de direction.

Groupe I

— Relèvent de l'article 4 bis, les agents de maîtrise qui du fait de leur hiérarchie dans la classification bénéficient de plein droit des avantages en terme de retraite et de prévoyance accordés aux cadres.

Groupe II - A-B

— Relèvent de l'article 36, les agents de maîtrise et les ouvriers employés dont les entreprises (sur option) ont demandé leur intégration au régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres.

Groupe II - C / Groupe III - A

Annexe II

Critères de classification

[Résultant de l'accord du 19 décembre 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003]

Les critères

Les critères sont des paramètres définis et gradués permettant de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Le principe de base qui préside au choix des critères est triple.

Les critères doivent :

- être communs à l'ensemble des emplois entrant dans le champ de la classification,
- être de nature à différencier réellement et objectivement les emplois entre eux,
- être également reconnus comme significatifs par l'ensemble des acteurs.

Ainsi, chaque emploi est évalué au travers des quatre critères suivants :

Connaissance générale

Technicité

Initiative

Responsabilité

Critère connaissance

Niveau Éducation Nationale initialement requis pour tenir l'emploi.

Graduation du critère Connaissance :

A niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)

AB niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)

B niveau V de l'EN (CAP, BEP)

BC niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)

C niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)

CD niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)

D niveau I de l'EN (Ingénieur ou licence)

⇒ **Analyse des emplois à travers les critères classants**

Critère technicité

Maîtrise opérationnelle acquise par diplôme professionnel ou technique, par formation continue et/ou par expérience.

Graduation du critère Technicité :

Emploi nécessitant une maîtrise opérationnelle acquise par :

A le niveau de connaissances générales défini au critère Connaissance.

AB lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.

B formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.

BC formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.

C formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.

CD formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieure à C.

D formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.

Critère initiative

Latitude d'action dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

Graduation du critère Initiative :

A emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.

AB emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.

B emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.

BC emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.

C emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales.

CD emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales, légèrement supérieur à C.

D emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.

Critère responsabilité

Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines technique, structurel et humain, économique.

Graduation du critère Responsabilité :

Emploi impliquant la prise de responsabilité définie en termes de :

A responsabilité d'exécution.

AB responsabilité d'exécution, légèrement supérieure à A.

B responsabilité d'organisation.

BC responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.

C responsabilité d'analyse et de prévision.

CD responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.

D responsabilité de décision.

Critères classants codification

Nombre de points des critères classants :

A= 1

AB= 2

B= 3

BC= 4

C= 5

CD= 6

D= 7

Fiche de classification

Rappel nombre de points des critères classants :

A = 1 B = 3 C = 5 D = 7

AB = 2 BC = 4 CD = 6

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité
Rappel des critères et de leur définition	Niveau Éducation Nationale requis pour tenir l'emploi.	Maîtrise opérationnelle acquise par diplôme professionnel ou technique, par formation continue et/ou par expérience.	Latitude d'action dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.	Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines technique, structurel et humain, économique.
Notation de L'emploi-repère	A	AB	AB	AB
Rappel nombre de points obtenus	1	2	2	2
Total				7

Classement dans la grille des emplois repères :

Groupe III ouvrier employé(e)
Échelon H
Famille Technique

Administration - Gestion

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Directeur d'usine	D	D	D	D	
	7	7	7	7	28
	niveau 1 de l'EN (Ingénieur ou licence)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	responsabilité de décision.	
Directeur administratif/financier	CD	D	D	CD	
	6	7	7	6	26
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Directeur des ressources humaines	CD	D	CD	CD	
	6	7	6	6	25
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales légèrement supérieur à C	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Responsable administratif/financier/ressources humaines	CD	C	C	CD	
	6	5	5	6	22
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales,	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Contrôleur gestion	CD	C	C	C	
	6	5	5	5	21
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales,	responsabilité d'analyse et de prévision.	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Responsable méthode qualité	CD	C	BC	C	
	6	5	4	5	20
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'analyse et de prévision.	
Chef comptable	CD	C	BC	C	
	6	5	4	5	20
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'analyse et de prévision.	
Analyste programmeur	CD	CD	B	BC	
	6	6	3	4	19
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieur à C	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Assistante de direction	C	BC	BC	BC	
	5	4	4	4	17
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieur à B	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Comptable	C	B	AB	AB	
	5	3	2	2	12
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsable d'exécution légèrement supérieur à A	
Assistante commerciale/administrative	C	AB	AB	AB	
	5	2	2	2	11
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Programmeur	BC	B	AB	AB	
	4	3	2	2	11
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Pupitreur	BC	AB	AB	AB	
	4	2	2	2	10
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Agent de planning	AB	AB	AB	AB	
	2	2	2	2	8
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Employé(e) service comptabilité/administratif	AB	A	AB	AB	
	2	1	2	2	7
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	le niveau de connaissances générales défini au critère Connaissance.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Opérateur / opératrice de saisie	B	AB	A	A	
	3	2	1	1	7
	niveau V de l'EN (CAP, BEP)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	responsabilité d'exécution.	
Standardiste	B	AB	A	A	
	3	2	1	1	7
	niveau V de l'EN (CAP, BEP)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	responsabilité d'exécution.	

Famille technique

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Directeur de production	CD	D	D	CD	
	6	7	7	6	26
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Chef d'Atelier	C	CD	CD	C	
	5	6	6	5	22
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieur à C	emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales légèrement supérieur à C	responsabilité d'analyse et de prévision.	
Responsable groupe production	BC	C	BC	BC	
	4	5	4	4	17
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B.	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Technicien principal informatique ou système	BC	C	BC	B	
	4	5	4	3	16
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'organisation.	
Chef de groupe production	BC	BC	B	BC	
	4	4	3	4	15
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieur à B	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Automaticien régleur	C	C	B	AB	
	5	5	3	2	15
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'exécution légèrement supérieure A	
Responsable ordonnancement	BC	B	B	AB	
	4	3	3	2	12
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	
Conducteur confirmé	B	B	AB	AB	
	3	3	2	2	10
	niveau V de l'EN (CAP, BEP)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	
Chef de groupe agent production	AB	AB	AB	B	
	2	2	2	3	9
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'organisation.	
Conducteur qualifié	AB	B	AB	AB	
	2	3	2	2	9
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	
Opérateur confirmé	AB	AB	AB	AB	
	2	2	2	2	8
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	
Conducteur	A	B	AB	AB	
	1	3	2	2	8
	niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Agent production	A	AB	AB	AB	
	1	2	2	2	7
	niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	

Famille commerciale

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Directeur commercial	CD	D	D	CD	
	6	7	7	6	26
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Chef des Ventes	C	CD	D	CD	
	5	6	7	6	24
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieur à C	emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieur à C	
Responsable administration des ventes	C	C	C	BC	
	5	5	5	4	19
	niveau III de l'En (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Technico-commercial	C	BC	B	B	
	5	4	3	3	15
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieur à B	emploi impliquant aux ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation.	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Agent Commercial	BC	AB	BC	BC	
	4	2	4	4	14
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B.	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	

Logistique/Services généraux

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Responsable maintenance	CD	C	BC	BC	
	6	5	4	4	19
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Chef de groupe maintenance	C	BC	B	BC	
	5	4	3	4	16
	niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieur à B	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	
Infirmière	CD	B	B	B	
	6	3	3	3	15
	niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation.	
Chef magasinier	BC	AB	BC	BC	
	4	2	4	4	14
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données légèrement supérieur à B,	responsabilité d'organisation légèrement supérieur à B	

	Connaissance	Technicité	Initiative	Responsabilité	Total points
Technicien maintenance	BC	BC	AB	AB	
	4	4	2	2	12
	niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieur à B	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Chauffeur PL	AB	B	B	AB	
	2	3	3	2	10
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A	
Cariste magasinier	A	AB	B	B	
	1	2	3	3	9
	niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données,	responsabilité d'organisation.	
Magasinier ou cariste	AB	AB	AB	AB	
	2	2	2	2	8
	niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Chauffeur VL	A	B	A	AB	
	1	3	1	2	7
	niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)	formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	
Agent manutention	A	AB	AB	AB	
	1	2	2	2	7
	niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire)	lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieur à A	emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes légèrement supérieur à A	responsabilité d'exécution légèrement supérieur à A	

Annexe III

Liste des emplois repères

[Résultant de l'accord du 19 décembre 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 12 juin 2003]

1. Famille administratif et gestion

Directeur d'usine I A

Assure la direction d'un établissement, en définit l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise ; à ce titre fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres. Il est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte au chef d'entreprise. Cette définition ne s'applique qu'aux cadres salariés.

Directeur administratif/financier I B

Il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise dans son domaine et rend compte à la direction générale des résultats. Il fixe et contrôle les objectifs de ses collaborateurs.

Directeur des ressources humaines I C

Il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise. Il fixe et contrôle les objectifs de ses collaborateurs.

Responsable administratif/financier/ressources humaines I E

Assure la coordination de l'ensemble du service et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en terme de moyens techniques et humains. Il peut assurer en outre des fonctions de chef comptable.

Contrôleur de gestion I F

Met en place et assure la tenue des tableaux de bord en collectant toutes les informations nécessaires auprès de chaque service. Il analyse les différents écarts. Il propose et met en place des procédures.

Responsable méthode Qualité I G

Établit les procédures de fabrication et de contrôle sur l'ensemble des chaînes de production.

Est chargé, en outre, de la coordination et de l'amélioration des méthodes et des contrôles. Sa mission comporte également des actions lors des phases préparatoires au lancement de la production. Doit avoir une bonne connaissance des moyens techniques et des procédés de l'entreprise.

Chef comptable I G

Il est polyvalent et donc capable d'assurer la paye et prendre en charge l'ensemble des tâches administratives. Il est plus particulièrement chargé d'établir les comptes annuels (liasse fiscale, dossier de contrôle, annexe) ainsi que les situations comptables. Il anime, coordonne et contrôle le travail des comptables dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie. Il apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige.

Analyste-programmeur II A

Réalise à partir d'un cahier des charges un dossier d'analyse et de programme complet, y compris les codifications et contrôles.

Traduit les organigrammes détaillés en langage informatique, teste et assure la mise au point.

Assistante de direction II B

Secrétaire confirmée, ayant une connaissance parfaite de l'environnement de la bureautique, capable de traiter en toute confidentialité les dossiers ou missions qui lui sont délégués en discernant les ordres de priorité.

Comptable III C

Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient, prévisions de trésorerie et déclarations sociales.

Il travaille sous la responsabilité d'un chef de comptabilité ou d'un expert-comptable.

Assistante commerciale/administrative III D

Collabore directement au travail de son responsable. Prend en note et/ou rédige la majeure partie de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie.

Assure les liaisons nécessaires.

Gère les dossiers en relation avec les tiers selon les directives reçues.

Programmeur III D

Traduit les organigrammes détaillés en langage informatique, teste et assure la mise au point. Il peut être amené à réaliser des applications simples.

Pupitreux III E

Effectue le lancement des programmes informatiques et contrôle le bon déroulement de toute opération de transfert d'information quel que soit le type de support.

Agent de planning III G

Chargé(e) de tenir et mettre à jour le planning, de vérifier le bon déroulement d'un ordre de fabrication, de prévenir son supérieur de tout retard d'exécution par rapport au délai prévisionnel de réalisation.

Chargé(e) de vérifier avant tout lancement que tous les éléments constituant un envoi soient réceptionnés en confor-

mité avec le dossier de fabrication. Il doit également vérifier, auprès du service comptable, si le recouvrement des provisions sur affranchissements est effectif.

Employé(e) service comptabilité/administratif III H

Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples.

Opérateur/Opératrice de saisie III H

Assure l'enregistrement de tout type d'information, mise à jour de fichier, bons de commandes, etc...

Recherche les informations en interrogeant l'ordinateur, ce qui nécessite une connaissance des différentes procédures informatiques.

Standardiste III H

Assure la transmission des communications à partir d'un standard téléphonique. Les distribue dans l'entreprise et, pour ce faire, doit avoir une bonne connaissance de son fonctionnement.

Fait preuve d'un sens relationnel efficace avec les correspondants.

2. Famille technique

Directeur de production I B

Assure la direction de l'ensemble des services de production dont les activités sont connexes ou complémentaires et, à ce titre, est responsable de la production en terme de quantité, qualité, délai mais également en terme de coût de production.

Il optimise les moyens techniques et humains, propose les investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.

Chef d'atelier I E

Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de son atelier. Organise, gère et met en œuvre les moyens techniques et le potentiel humain dont il a la charge. Contrôle le bon déroulement de la production de son atelier en termes de qualité, quantité et délai.

Responsable de groupe production II B

Conducteur régleur polyvalent, capable de prendre en charge un groupe de machines et de personnes, pour régler, mettre en production et suivre qualitativement et quantitativement le groupe confié.

Technicien principal informatique ou système II C

Technicien de lancement ou d'exploitation ou de maintenance ayant une bonne connaissance en terme de programmation et matériels informatiques.

Chef de groupe production III A

Assure le lancement de la production en coordonnant l'approvisionnement de l'ensemble des composantes d'une réalisation conformément à l'ordre de travail.

Contrôle et vérifie, en cours de réalisation, les réapprovisionnements des éléments.

Fait procéder aux évacuations des produits finis, anime, coordonne et contrôle les agents qui sont sous sa responsabilité.

Automaticien régleur III A

Règle les systèmes complexes automatisés et informatisés sur tout type de matériel.

Contrôle ces systèmes et en assure l'entretien préventif selon un cahier des charges qui lui a été fourni, ou qu'il a lui-même constitué.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic et y remédie.

Responsable ordonnancement III C

Effectue à partir du devis l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande.

Assure le suivi du dossier à tous les stades de la réalisation.

Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation

Conducteur confirmé III E

Règle et conduit différents matériels comprenant des réglages de type mécanique, hydraulique et informatique et ce conformément au dossier de réalisation. Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Chef de groupe agent de production III F

Anime, coordonne et contrôle le travail des agents de production dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige.

Conducteur qualifié III F

Règle et conduit un seul type de matériel principal comprenant des réglages de type mécanique, hydraulique et informatique et ce conformément au dossier de réalisation. Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Opérateur confirmé III G

Opérateur ayant des connaissances requises pour assurer de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées en termes de façonnage, conditionnement et tri postal.

Conducteur III G

Règle et conduit un seul type de matériel comprenant des réglages de type mécanique et hydraulique et ce conformément au dossier de réalisation. Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Agent de production III H

Agent assurant des fonctions de margeur ou receveur, trieur, metteur en sac, conditionneur et travaux manuels y compris ceux de manutention.

Il peut être affecté à la conduite d'un type de matériel après réglage de manière discontinue à condition que cela ne devienne pas son activité principale.

Il peut assumer des fonctions de nettoyage.

3. Famille commerciale

Directeur commercial I B

Assure la coordination de l'ensemble des services sous sa responsabilité et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en termes de moyens techniques et humains.

Il est responsable de l'atteinte des objectifs dont il rend compte à la Direction Générale.

Chef des ventes I D

Conclut des ventes, assiste, anime, coordonne et contrôle le travail des commerciaux dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Apporte des conseils commerciaux au personnel qu'il dirige.

Il est responsable de l'atteinte des objectifs et il peut suivre un portefeuille clients.

Responsable administration des ventes II A

Contrôle le travail des commerciaux dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Tient les tableaux de bord des ventes et en fait l'analyse.

Technico-commercial III A

Réalise la négociation et la conclusion de la vente dans le cadre d'instructions données. Assure le suivi de la clientèle. Doit avoir une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, des procédés ainsi que du marché.

Doit procéder à l'analyse de la prestation en vue d'en calculer le prix de vente en fonction du prix de revient.

Agent commercial III B

Il peut réaliser la négociation et la conclusion de la vente sous contrôle de son supérieur hiérarchique. Il peut être amené à conseiller le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.

4. Famille logistique et services généraux

Responsable maintenance II A

Assure la coordination de l'ensemble des services sous sa responsabilité et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en terme de moyens techniques et humains. Il veille au respect de la législation en matière d'hygiène et de sécurité.

Chef de groupe maintenance II C

Anime et apporte des conseils techniques aux personnels qu'il dirige, analyse le taux de pannes, assure les études nécessaires pour y remédier. Il peut être amené à effectuer les tâches du technicien de maintenance.

Infirmière III A

Assure la coordination dans le cadre des relations avec la Médecine du Travail et dispense les soins médicaux auprès du personnel au sein de l'entreprise. Elle peut assurer des tâches administratives liées à la fonction personnel.

Chef magasinier III B

En plus des opérations assurées par le magasinier, il est capable de prendre en charge une ou plusieurs personnes,

contrôler les réceptions et leur stockage ainsi que les livraisons.

Il doit faire le nécessaire pour la mise à jour des stocks.

Technicien maintenance III C

Réalise les opérations de montage et de mise au point du matériel dont il a la charge, ou y participe. Assure l'entretien préventif et les différents réglages de ce matériel.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic ou participe à celui-ci et y remédie.

Chauffeur PL III E

En plus des opérations assurées par le chauffeur-livreur VL, il assure la conduite d'un véhicule nécessitant le permis «poids lourds», assure toute livraison à l'extérieur où il doit agir en représentant de l'entreprise.

Cariste Magasinier III F

En plus des opérations assurées par le magasinier ci-dessous, conduit un matériel de déchargement, contrôle les réceptions et leur stockage, ainsi que les livraisons.

Il assure les opérations de chargement et de déchargement.

Magasinier ou Cariste III G

Chargé, dans le respect des consignes spécifiques de sécurité, de la réception, du stockage sur support informatique et de la distribution des matières et produits divers. Doit pouvoir reconnaître les produits qu'il distribue et exploiter les bons de livraison et de fabrication.

Il assure les opérations de chargement et de déchargement.

Chauffeur VL III H

Assure la conduite d'un véhicule ne nécessitant pas le permis «poids lourd».

Assure le chargement et le déchargement du véhicule et les livraisons en clientèle où il doit agir en représentant de l'entreprise.

Effectue l'entretien courant de son véhicule.

Agent de Manutention III H

Il est chargé d'effectuer tout type de manutention, approvisionnement des machines, évacuation des reliquats, chargement et déchargement des camions.

Si il utilise un engin élévateur automatique à conducteur porté Il est obligatoirement titulaire d'une autorisation interne de conduite de cariste sans que cela ne devienne son activité principale.

Il respecte des règles de sécurité et assure les vérifications et l'entretien journalier de son matériel.

Annexe IV

Grille de classification des emplois repères

(Voir également «Salaires» : accords)

Accord du 19 décembre 2002

[Étendu par arr. 3 juill. 2003, JO 12 juin]

Annexe IV I

	Groupe	Échelon	Points	Emplois - repères	Minima projet
					en euros
Cadres	I	A	28	Directeur d'usine	3 917,94 €
		B	26	Directeur administratif/ financier Directeur de production Directeur commercial	3 430,10 €
		C	25	Directeur des ressources humaines	3 048,98 €
		D	24	Chef des ventes	2 927,02 €
		E	22	Chef d'Atelier Responsable administratif/financier/ressources humaines	2 347,71 €
		F	21	Contrôleur de gestion	2 286,74 €
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable	2 210,51 €
AM - Tech	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur	2 134,29 €
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production	1 981,84 €
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système	1 905,61 €
Ouvriers - Employés	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	1 753,16 €
		B	14	Chef magasinier Agent Commercial	1 600,71 €
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	1 448,27 €
		D	11	Programmeur Assistante commerciale / administrative	1 372,04 €
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	1 326,31 €
		F	9	Conducteur qualifié Chef de groupe agent de production Cariste magasinier	1 250,08 €
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	1 217,75 €
		H	7	Employé(e) service comptabilité /administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	SMIC

Annexe IV II

Famille 1 Administration - Gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique / Sces généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif / financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier/ressources humaines	Chef d'Atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent Commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistance commerciale / administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Chef de groupe agent de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité / administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

SALAIRES

Accord du 31 janvier 2019

[Étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

Il est conclu :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

1,60 %

Il entrera en vigueur le 1^{er} Mai 2019.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mai

1 euro = 6,55957 F

Salaires minima conventionnels

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 927,94 €
	Groupe I-B		4 314,36 €
	Groupe I-C		3 834,96 €
	Groupe I-D		3 681,56 €
	Groupe I-E		2 953,18 €
	Groupe I-F		2 876,22 €
	Groupe I-G		2 780,34 €
AMT	Groupe II-A		2 684,48 €
	Groupe II-B		2 492,74 €
	Groupe II-C		2 396,87 €

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Employé ouvriers	Groupe III A	14,55 €	2 206,71 €
	Groupe III B	13,30 €	2 016,45 €
	Groupe III C	12,06 €	1 827,75 €
	Groupe III D	11,38 €	1 724,82 €
	Groupe III E	11,03 €	1 671,80 €
	Groupe III F	10,39 €	1 575,11 €
	Groupe III G	10,17 €	1 542,36 €
	Groupe III H*	10,03 €	1 521,22 €
* Smic à la date de la révision des minima			

Annexe IV - I: Classifications

	Groupe	Echelon	Points	Emplois - repères	Salaire horaire en euros	Minima 151 H 67 en euros
C A D R E S	I	A	28	Directeur d'usine		4 927,94 €
		B	26	Directeur administratif / financier Directeur de production Directeur commercial		4 314,36 €
		C	25	Directeur des ressources humaines		3 834,96 €
		D	24	Chef des ventes		3 681,56 €
		E	22	Chef d'Atelier Responsable administratif/financier/ressources humaines		2 953,18 €
		F	21	Contrôleur de gestion		2 876,22 €
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 780,34 €
A M - T E C H	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 684,48 €
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 492,74 €
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 396,87 €
O U V R I E R S - E M P L O Y E S	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien règleur Technico- commercial Infirmière	14,55 €	2 206,71 €
		B	14	Chef magasinier Agent Commercial	13,30 €	2 016,45 €
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	12,06 €	1 827,75 €
		D	11	Programmeur Assistante commerciale / administrative	11,38 €	1 724,82 €
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	11,03 €	1 671,80 €
		F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	10,39 €	1 575,11 €
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	10,17 €	1 542,36 €
		H	7	Employé(e) service comptabilité / administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	SMIC 10,03 €	SMIC 1 521,22 €

Annexe IV - II : Classifications

Famille 1 Administration - Gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique / Scs généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif / financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines		Chef des ventes	
Responsable administratif / financier / ressources humaines	Chef d'Atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité			
Chef comptable			

		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Analyste programmeur			
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance

	Chef de groupe production Automaticien réglage	Technico- commercial	Infirmière
		Agent Commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur			
Assistante commerciale / administrative	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
Papierier	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité / administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 19 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2021 et n'entrera en vigueur que le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC.

Il est conclu entre :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

1 % à partir du SMIC pour l'échelons G du groupe III

1 % pour les échelons F, E, D et C du groupe III.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 927,94 €
	Groupe I-B		4 314,36 €
	Groupe I-C		3 834,96 €
	Groupe I-D		3 681,56 €
	Groupe I-E		2 953,18 €
	Groupe I-F		2 876,22 €
	Groupe I-G		2 780,34 €
AMT	Groupe II-A		2 684,48 €
	Groupe II-B		2 492,74 €
	Groupe II-C		2 396,87 €
Employé - Ouvriers	Groupe III A	14,55 €	2 206,71 €
	Groupe III B	13,30 €	2 016,45 €
	Groupe III C	12,18 €	1 846,03 €
	Groupe III D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III E	11,14 €	1 688,52 €
	Groupe III F	10,49 €	1 590,86 €
	Groupe III G	10,36 €	1 570,13 €
	Groupe III H*	10,25 €	1 554,58 €
* Smic à la date de la révision des minima			

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que ces augmentations ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} février 2021.

Il n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} février 2021

1 euro = 6,55957 F

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaires Horaire	Salaires mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 927,94 €
	Groupe I-B		4 314,36 €
	Groupe I-C		3 834,96 €
	Groupe I-D		3 681,56 €
	Groupe I-E		2 953,18 €
	Groupe I-F		2 876,22 €
	Groupe I-G		2 780,34 €
AMT	Groupe II-A		2 684,48 €
	Groupe II-B		2 492,74 €
	Groupe II-C		2 396,87 €
Employé - Ouvriers	Groupe III A	14,55 €	2 206,71 €
	Groupe III B	13,30 €	2 016,45 €
	Groupe III C	12,18 €	1 846,03 €
	Groupe III D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III E	11,14 €	1 688,52 €
	Groupe III F	10,49 €	1 590,86 €
	Groupe III G	10,36 €	1 570,13 €
	Groupe III H*	10,25 €	1 554,58 €
* Smic à la date de la révision des minima			

SNCD de la data à la logistique 68 Boulevard Saint Marcel 75005 Paris Tél 01 55 43 06 11 Site : www.sncd.org
E-mail : info@sncd.org

Accord du 29 juin 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

Il est conclu :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

0,5 % pour les échelons A et B du groupe III, et tous les échelons des groupes II et I.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés,

il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Salaires minima conventionnels

Base nouvelle classification

		Salaire	Salaire mensuel
		Horaire	151,67
			conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 952,58 €
	Groupe I-B		4 335,93 €
	Groupe I-C		3 854,13 €
	Groupe I-D		3 699,97 €
	Groupe I-E		2 967,95 €
	Groupe I-F		2 890,60 €
	Groupe I-G		2 794,24 €
AMT	Groupe II-A		2 697,90 €
	Groupe II-B		2 505,20 €
	Groupe II-C		2 408,85 €
Employé - Ouvriers	Groupe III A	14,62 €	2 217,74 €
	Groupe III B	13,36 €	2 026,53 €
	Groupe III C	12,17 €	1 846,03 €
	Groupe III D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III E	11,13 €	1 688,52 €
	Groupe III F	10,49 €	1 590,86 €
	Groupe III G	10,35 €	1 570,13 €
	Groupe III H*	10,25 €	1 554,58 €
	* Smic à la date de la révision des minima		

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que ces augmentations ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} août 2021.

Accord du 21 octobre 2021

[Étendu par arr. 13 janv. 2022, JO 27 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA Data & Marketing.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

F3C CFDT ;

CFTC ;

FILPAC CGT.

Il est rappelé que les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés mentionnent que cet accord s'inscrit dans le contexte particulier de la crise sanitaire liée à la Covid, crise doublée d'une crise économique fragilisant les

entreprises du secteur.

Il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France (nouvelle appellation du SNCD) et

Les Organisations Syndicales signataires qui, après négociation, ont convenu de porter l'effort sur les groupes ci-dessous :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

Groupe III H : Valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021, soit 1589,47 €

Groupe III G : Valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021 augmentée de 2 %, soit 1621,26 €

Groupe III F : Valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021 augmentée de 3 %, soit 1637,15 €

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 952,58 €
	Groupe I-B		4 335,93 €
	Groupe I-C		3 854,13 €
	Groupe I-D		3 699,97 €
	Groupe I-E		2 967,95 €
	Groupe I-F		2 890,60 €
	Groupe I-G		2 794,24 €
AMT	Groupe II-A		2 697,90 €
	Groupe II-B		2 505,20 €
	Groupe II-C		2 408,85 €
Employé - Ouvriers	Groupe III A	14,62 €	2 217,74 €
	Groupe III B	13,36 €	2 026,53 €
	Groupe III C	12,17 €	1 846,03 €
	Groupe III D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III E	11,13 €	1 688,52 €
	Groupe III F	10,79 €	1 637,15 €
	Groupe III G	10,69 €	1 621,26 €
	Groupe III H*	10,48 €	1 589,47 €
	* Smic à la date de la révision des minima		

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} novembre 2021.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} novembre 2021.

Accord du 19 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

La CPPNI des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 19 mai 2022 pour examiner la revalorisation des minima conventionnels applicable au secteur relevant de l'IDCC 1611.

En préalable à la fixation du nouveau barème, les partenaires sociaux ont partagé une analyse de la situation économique et sociale du secteur à partir d'une part des remontées des entreprises et d'autre part de celles procédant des représentants syndicaux, conscients notamment des contraintes qui pèsent sur les entreprises de routage et de logistique (contraintes réglementaires, contraintes tarifaires, contraintes volumétriques notamment).

Il a été rappelé que les entreprises du secteur (composé essentiellement de TPE/PME) ont accompagné leurs salariés tant sur la question de l'emploi et des compétences qu'au travers de leur politique de rémunération pour fidéliser leurs collaborateurs.

Chacun a pris cependant acte de l'absence de visibilité en ce domaine vu l'absence d'enquête annuelle sectorielle portant sur les salaires effectifs, projet auquel la DMA France est attachée comme les représentants salariés.

Le contexte général une fois posé, il a été rappelé que la situation était exceptionnelle et que la politique salariale de branche devait prendre en compte cette nouvelle donne (inflation, hausse du smic) pour construire pour l'exercice 2022 une politique salariale adaptée, sachant qu'il résulte des articles du code du travail procédant de l'ordonnance du 22 septembre 2017 que l'articulation entre convention de branche et négociations en entreprise (lorsqu'elle est juridiquement possible) a été modifiée, laissant aux entreprises le soin d'adapter leur politique salariale à leur contexte spécifique.

En conséquence, l'accord national proposé tient compte de l'ensemble de ces facteurs et de cette analyse.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France (nouvelle appellation du SNCD) et

Les Organisations Syndicales signataires :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

4,5 % sur les groupes III G à I A

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Salaires minima conventionnels

Base nouvelle classification

		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 175,45 €
	Groupe I-B		4 531,05 €
	Groupe I-C		4 027,57 €
	Groupe I-D		3 866,47 €
	Groupe I-E		3 101,51 €
	Groupe I-F		3 020,68 €
	Groupe I-G		2 919,98 €
AMT	Groupe II-A		2 819,31 €
	Groupe II-B		2 617,93 €
	Groupe II-C		2 517,25 €
Employé-ouvriers	Groupe III A	15,28 €	2 317,54 €
	Groupe III B	13,96 €	2 117,72 €
	Groupe III C	12,72 €	1 929,10 €
	Groupe III D	12,00 €	1 820,46 €
	Groupe III E	11,63 €	1 764,50 €
	Groupe III F	11,28 €	1 710,82 €
	Groupe III G	11,17 €	1 694,22 €
	Groupe III H*	10,85 €	1 645,58 €
* Smic à la date de la révision des minima			

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} juin 2022.

Accord du 23 février 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 8 février puis le 23 février 2023 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2023.

En préalable à la fixation du nouveau barème, les partenaires sociaux ont partagé une analyse de la situation économique et sociale du secteur à partir d'une part des remontées des entreprises et d'autre part de celles procédant des représentants syndicaux, conscients notamment des contraintes qui pèsent sur les entreprises et sur les salariés. Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur le marché du routage dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique et au déclin du secteur postal ont lourdement pesé en effet sur les entreprises de routage en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Il a été rappelé que les entreprises du secteur (composé essentiellement de TPE/PME) ont accompagné leurs salariés tant sur la question de l'emploi et des compétences qu'au travers de leur politique de rémunération pour fidéliser leurs collaborateurs.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France

et les Organisations Syndicales signataires

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels à compter du 1^{er} avril 2023 de :

2,5 % sur les minima des groupes III (de G à A)

et

1 % sur les minima des groupes II (de C à A) et I (de G à A)

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} avril 2023.

Salaires minima conventionnels

		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 227,20 €
	Groupe I-B		4 576,36 €
	Groupe I-C		4 067,84 €
	Groupe I-D		3 905,13 €
	Groupe I-E		3 132,52 €
	Groupe I-F		3 050,88 €
	Groupe I-G		2 949,18 €
AMT	Groupe II-A		2 847,50 €
	Groupe II-B		2 644,11 €
	Groupe II-C		2 542,42 €

		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Employé-Ouvriers	Groupe III A	15,66 €	2 375,48 €
	Groupe III B	14,31 €	2 170,67 €
	Groupe III C	13,04 €	1 977,33 €
	Groupe III D	12,30 €	1 865,97 €
	Groupe III E	11,92 €	1 808,62 €
	Groupe III F	11,56 €	1 753,59 €
	Groupe III G	11,45 €	1 736,57 €
	Groupe III H*	11,27 €	1 709,28 €
	* Smic à la date de la révision des minima		

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Compte tenu du climat d'incertitude quant à la situation économique qui pèse tant sur les entreprises que sur les salariés, les parties sont par ailleurs convenues d'une clause de revoyure au mois de juin 2023.

Accord du 16 janvier 2024

[Étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFTC Média +.

La Commission Paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 12 décembre 2023 puis le 16 janvier 2024 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2024.

Préalablement aux négociations, la DMA France a tenu à rappeler que les entreprises de la branche de la logistique de communication écrite directe connaissent un ralentissement structurel de leur activité en raison de l'essor de la communication digitale et de la baisse de volume du courrier qui en découle ; ralentissement qui, combiné à la hausse des coûts des énergies et des matières premières telles que le papier, les place dans la durée dans une situation économique particulièrement délicate. L'inflation constatée ces derniers mois est confrontée à cette réalité économique des entreprises.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France et

Les Organisations Syndicales signataires :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

2,5 % sur les groupes III G à I A

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Salaires minima conventionnels

Base nouvelle classification

		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 357,88 €
	Groupe I-B		4 690,77 €
	Groupe I-C		4 169,54 €
	Groupe I-D		4 002,76 €
	Groupe I-E		3 210,84 €
	Groupe I-F		3 127,16 €
	Groupe I-G		3 022,91 €
AMT	Groupe II-A		2 918,69 €
	Groupe II-B		2 710,22 €
	Groupe II-C		2 605,98 €
Employé-Ouvriers	Groupe III A	16,05 €	2 434,86 €
	Groupe III B	14,67 €	2 224,93 €
	Groupe III C	13,36 €	2 026,76 €
	Groupe III D	12,61 €	1 912,62 €
	Groupe III E	12,22 €	1 853,83 €
	Groupe III F	11,85 €	1 797,43 €
	Groupe III G	11,74 €	1 779,99 €
	Groupe III H*	SMIC*	SMIC*
* SMIC en vigueur			

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du Code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Compte tenu du climat d'incertitude quant à la situation économique qui pèse tant sur les entreprises que sur les salariés, les parties sont par ailleurs convenues d'une clause de revoyure au mois de juin 2024.

Accord du 14 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

La Commission Paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 3 mars 2025 puis le 14 mars 2025 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2025.

Dans le cadre de ces discussions, la DMA France a soulevé que les entreprises de la branche de la logistique de communication écrite directe se trouvaient dans une situation préoccupante compte tenu de la décroissance significative des volumes sur les activités principales de la Branche entraînant une baisse des chiffres d'affaires, face à une hausse des coûts des matières premières.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France et

Les Organisations Syndicales signataires :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

2 % sur les groupes III G à III F

1,5 % sur les groupes III E à I A

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 438,25 €
	Groupe I-B		4 761,13 €
	Groupe I-C		4 232,08 €
	Groupe I-D		4 062,80 €
	Groupe I-E		3 259,00 €
	Groupe I-F		3 174,06 €
	Groupe I-G		3 068,25 €
AMT	Groupe II-A		2 962,47 €
	Groupe II-B		2 750,87 €
	Groupe II-C		2 645,07 €

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Employés - Ouvriers	Groupe III A	16,29 €	2 471,39 €
	Groupe III B	14,89 €	2 258,31 €
	Groupe III C	13,56 €	2 057,16 €
	Groupe III D	12,80 €	1 941,31 €
	Groupe III E	12,41 €	1 881,64 €
	Groupe III F	12,09 €	1 833,38 €
	Groupe III G	11,97 €	1 815,59 €
	Groupe III H*	SMIC*	SMIC*
	* Smic en vigueur		

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du Code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Les parties sont par ailleurs convenues qu'il n'y aurait pas de revoyure avant la fin de l'année.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Création de la section finition au sein de l'OPCA CGM

Accord du 25 novembre 1997

[Étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 22 avril 1998]

Vu l'article 9 des statuts de l'organisme collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias (OPCA/CGM),

les partenaires décident :

Article 1

De créer, au sein de l'OPCA/CGM, la section professionnelle FINITION administrée par un conseil de gestion paritaire de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants dont la composition au jour de sa constitution est la suivante :

Organisations patronales :

- quatre membres du syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe "SNELPD".
- deux membres du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques "MAP".
- quatre membres de la chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure "RBD".

Organisations syndicales de salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative des salariés au sens de l'article L. 133-2 du code du travail.

Chaque collège dispose d'un nombre égal de voix. La répartition de ces voix au sein de chaque collège sera définie dans le règlement intérieur de la section.

Article 2

La répartition des sièges par organisation s'effectue comme suit :

Organisations patronales :

- 5 titulaires
- 5 suppléants

Organisations syndicales de salariés :

- 5 titulaires
- 5 suppléants

Article 3

Le conseil élit un président et un vice-président pour trois ans.

La présidence et la vice-présidence seront exercées à tour de rôle par un représentant des organisations patronales et par un représentant des organisations syndicales, représentatives des salariés.

Les décisions de ce conseil paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 4

Au jour de la constitution, cette section a pour champ d'intervention les entreprises relevant :

- de la convention collective nationale de logistique de publicité directe
 - de l'accord national de branche du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques
- À l'exception des entreprises qui, bien qu'ayant un code NAF 74.8 G , sont exclues des champs d'application tels que définis aux accords collectifs précités ci-dessus.
- de l'accord national de branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure, (code NAF22.2 E).

et ce, conformément à l'arrêté d'extension du 28 novembre 1996, publié au journal officiel du 10 décembre 1996.

Article 5

L'OPCA/CGM percevra pour le compte de la section professionnelle FINITION, les fonds affectés par les entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance dans les conditions suivantes :

a

Pour les entreprises de moins de dix salariés :

-
- 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation en alternance ;
 - 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation.

b

Pour les entreprises de plus de dix salariés :

— 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation en alternance en réservant la possibilité de reverser 35 % de ce montant à un organisme interprofessionnel agréé, national ou régional du choix de l'entreprise.

— pour le 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, les entreprises sont libres de verser selon leur choix, leur contribution légale.

Toutefois, les signataires du présent accord recommandent le versement d'une partie au moins de ces 0,9 % dans la mesure où un tel versement est compatible avec le plan de formation.

Article 6

Sur proposition de la section FINITION, le conseil d'administration de l'OPCA/CGM peut être amené à transférer une partie des fonds collectés au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés en tant que de besoins.

Article 7

La section professionnelle FINITION a pour objet :

- de déterminer, dans les conditions fixées à l'article 1, les actions de formation propres à la section FINITION
- d'informer et de sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention au titre des contrats d'insertion en alternance, et de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Article 8

La validité de la mise en application de cet accord devra être soumise, pour agrément, au conseil d'administration de l'OPCA/CGM.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 19 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 8 mars 2001 et complété par avenant n° 7 du 25 avril 2001 étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001 et par avenant n° 8 du 27 mars 2002 non étendu]

Préambule

Pour sauvegarder le potentiel économique et favoriser l'emploi, il est essentiel de ne pas dégrader la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie déjà affaiblie en terme de valeur ajoutée, et dans laquelle les entreprises de la branche sont particulièrement exposées à une nouvelle concurrence liée à l'harmonisation européenne des opérateurs postaux.

Cependant, la branche soucieuse de la situation de l'emploi tient, dans le cadre de la mise en place de la loi 98 461 du 13 juin 1998 et de la loi 2000 37 du 19 janvier 2000, à s'engager tant que faire se peut dans une démarche qui favoriserait l'emploi.

Compte tenu de la diversité des activités de la branche, la réduction effective du temps de travail assortie de la création ou d'un maintien d'emplois ne peut être fixée généralement, les entreprises sont donc invitées à prévoir une réduction du temps de travail avec la création d'emplois, afin de participer à la réduction du chômage et ainsi diminuer la précarité.

La mise en place de la réduction du temps de travail sera négociée dans les entreprises en respectant le cadre de la loi et de l'accord de branche avec un dialogue social constructif notamment afin de déterminer des solutions ayant des incidences positives en terme d'emploi, de suivi des accords d'entreprises et de formation professionnelle.

En contrepartie, pour favoriser la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements avec un personnel stable, les entreprises doivent pouvoir recourir aux différents aménagements du temps de travail et en particulier mettre en place un régime de modulation du temps de travail.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises relevant de l'article 1er du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de publicité directe (modifié par l'avenant n° 5 du 22 octobre 1997 et étendu par l'arrêté du 11 juin 1998).

Article 2

Réduction de l'horaire effectif de travail

Les réductions d'horaires qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de la durée légale du travail effectif conformément à la loi 98 461 du 13 juin 1998 et à la loi 2000 37 du 19 janvier 2000 seront appliquées en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos, pris de façon collective ou individuelle, ou en réduisant le nombre d'heures annuelles travaillées.

En outre, des mesures devront favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, des entreprises entrant dans le champ d'application fixé à l'article 1.

Article 3

Mise en oeuvre de la réduction d'horaire

En tout état de cause la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine par l'article L. 212-1 bis du Code du Travail :

- dès le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés.
- dès le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaires sera négociée dans l'entreprise ou l'établissement avec les délégués syndicaux, ou à défaut, avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Cependant, les parties signataires souhaitent faire bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, d'un dispositif d'accès direct aux aides visées par la loi sur la réduction du temps de travail.

Le principe sera développé dans les modalités d'aménagement du travail effectif contenues dans le présent accord.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités au moins aussi favorables, les modalités ci-après devront être mises en application pour les entreprises de plus de vingt salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2001 ou dès le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension si ce dernier intervient postérieurement à cette date et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Article 4

Modalités d'aménagement du temps de travail effectif

(Complété par avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001 et par avenant n° 8 du 27 mars 2002 non étendu)

La réduction du temps de travail peut s'effectuer selon 3 modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

4.1

Durée hebdomadaire de 35 heures sur 4 à 6 jours

Le temps de travail effectif est fixé conformément à l'article L. 212-1 du code de travail à 35 heures par semaine ou d'une durée inférieure.

4.1.1

Répartition hebdomadaire des heures de travail

La répartition dans la semaine des heures de travail se fera conformément à l'une des dispositions suivantes :

- soit, répartition égale sur les jours ouvrables ;
- soit, répartition inégale sur différents jours ouvrables à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

Dans les deux dispositions, l'horaire d'une journée ne doit pas excéder 10 heures.

4.1.2 Payement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail effectif.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales, conformément à l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du Travail, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paye soit :

— 1,25 ⁽²⁾ pour les huit premières heures

(2) La majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires.

— 1,50 au-delà

4.1.3 Remplacement du payement des heures supplémentaires par un repos de compensation

Le régime de remplacement de tout ou partie du payement des heures supplémentaires y compris les majorations légales, par un repos de compensation équivalent, est au choix du salarié concerné.

Le repos de compensation ci-dessus défini, ne se confond pas avec le repos compensateur légal.

Dans le cadre de ce régime, le repos de compensation de remplacement ne peut être pris que par journée pour le personnel travaillant en équipe ; par journée ou demi-journée, pour les autres catégories de personnel afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou établissement, sauf accord plus favorable.

4.2 Horaire hebdomadaire de 35 heures avec modulation du temps de travail

4.2.1 Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue à l'article L. 212-2-1 du code du travail peut être mis en application conformément à l'article 3 du présent accord national.

Un accord d'entreprise devra préciser les formalités de mise en oeuvre suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

4.2.2 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 varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre de période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1600 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux compris dans la période.

Le seuil ci-dessus défini est majoré proportionnellement pour les personnels n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

4.2.3 Mise en place de la modulation du temps de travail

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaires (plage haute, plage normale, plage basse) sur une période de 26 semaines consécutives.

Le décompte du temps de travail effectif sur chaque période de 26 semaines est défini selon les besoins de l'entreprise étant entendu qu'au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés, après consultation des représentants du personnel. Cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévu à l'article 4.2.5, les heures modulées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes heures définies comme suit :

- 1) Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation.
- 2) Toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle.

Conformément à l'article L. 212-8 du Code du Travail, la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation.

4.2.4

Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 4.2.6.1 et 4.2.6.2.

Cependant ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

4.2.5

Limites et répartition des horaires

- La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.
- La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise et pour les contrats à temps partiel.
- La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures par semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière peut être répartie soit :

- selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine,
- selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine.

4.2.6

Heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions légales et seulement sur les heures excédant le quota d'heures normales effectives en jours ouvrés sur la période annuelle de référence.

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à dépasser le temps de travail défini dans la programmation indicative, les parties décident que le décompte des heures supplémentaires soit effectué selon les modalités suivantes :

4.2.6.1

Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà de la programmation indicative et compte tenu des ajustements uniquement conformes à l'article 4.2.4 pour une durée qui ne peut excéder 6 mois, sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales et définitivement acquise.

Pour le calcul de la majoration, le total des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les six premiers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 : La programmation indicative sur les 26 premières semaines est égale à 798 heures, l'analyse du compteur individuel sur la même période comptabilise 876 heures soit 78 heures excédentaires (876 - 798) et le salarié a bénéficié d'une semaine de congés payés et 5 jours fériés, le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit.

Le décompte du nombre de semaine de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 1 semaine de congés payés moins 5 jours fériés soit :

$26 - 1 - (5/5) = 24$ semaines

78 heures en heures majorées de 25 %⁽²⁾ puisqu'il y aura en moyenne 3.25 heures supplémentaires sur les (26-1) premières semaines de la période

(2) La majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires.

Le repos de compensation est égal à:

78 heures x 1,25 ⁽²⁾ = 97 heures 30 mn

(2) La majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires.

4.2.6.2

Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du plafond annuel d'heures normales effectives sur la période de 12 mois et compte tenu des ajustements uniquement conformes à l'article 4.2.4, moins le nombre d'heures prévu à l'article 4.2.6.1 sera considérée en heure supplémentaire et majorée conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration le solde des heures supplémentaires sera divisé par (les 26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et le nombre de jours fériés) compris sur les six derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 (résultant de l'avenant n° 7 du 25 avril 2001 étendu) : En fin de période le compteur individuel comptabilise 1770 heures soit par rapport à la durée annuelle 188 heures supplémentaires (1770 - 1582) et le salarié a bénéficié de quatre semaines de congés payés et 5 jours fériés le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit :

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 4 semaines de congés payés moins 4 jours fériés soit :

$26 - 4 - (4/5) = 21.20$ semaines

— 188 heures en heures majorées dont 78 heures déjà payées au 4.2.6.1 soit :

— 110 heures majorées au taux de 25 % puisqu'il y aura en moyenne 5.19 heures supplémentaires sur les (26-4-0.80) dernières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

$110 \text{ heures} \times 1,25 = 137.50$ heures

4.2.7

Mise en place du suivi de la modulation du temps de travail

Dans chaque entreprise, il sera mis en place un compteur individuel d'heures de présence permettant de reporter mensuellement la situation de chaque salarié sur la feuille de paye.

Chaque semestre, l'entreprise présente au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan des conditions d'application de l'accord sur la modulation du temps de travail afin de mettre en place des dispositions pour arriver à ce que le nombre d'heures des périodes de haute activité soit équilibré avant le bilan suivant.

4.3

Horaires de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à l'article 4 de la loi 98461 du 13 juin 1998 et de la loi 2000 37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 4.2.4 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Conformément à l'article L. 212-9 II du Code du Travail, l'entreprise devra préciser le délai maxima de prise des jours de repos. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En l'absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et/ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année, implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail effectif et ce conformément à l'article 4.2.6.

4.4

Dispositions particulières pour bénéficier du dispositif d'accès direct prévu à l'article 3 du présent accord

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, l'employeur pourra s'inscrire dans le cadre du dispositif des allègements conventionnés à conditions de respecter les modalités définies ci-dessous :

4.4.1

Modalité de réduction du temps de travail

La durée du travail pratiqué par l'entreprise devra être réduite au moins au nouvel horaire de 35 heures par semaine.

4.4.2

Décompte du temps de travail effectif

Le décompte du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires se fera sur la base d'une année calendaire en jours ouvrés sans pouvoir dépasser 1600 heures.

Décompte en jours ouvrés

Exemple année 2000

(Résultant de l'avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu)

décompte temps travail	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre	annuel
nombre de jours calendaires	91	91	92	92	366
nombre de jours de vacances	0	0	-20	-5	-25
nombre de dimanche	-13	-13	-13	-14	-53
nombre de samedi	-13	-13	-13	-14	-53
nombre de jours fériés légaux	0	-5	-2	-2	-9
nombre de jours de travail effectif	65	60	44	57	226
nombre de semaines de travail effectif	13,00	12,00	8,80	11,40	45,20
nombre d'heures effectives					
base hebdo 39	507,00	468,00	343,20	444,60	1762,80
base hebdo 35	455,00	420,00	308,00	399,00	1582,00
variation 39 h/ 35 h en heures	-52,00	-48,00	-35,20	-45,60	-180,80
variation 39h/ 35 h en jours repos	6,67	6,15	4,51	5,85	23,18

La ventilation des semaines de congés payés est simulée sur les bases suivantes :

4 semaines au 3^{ème} trimestre ;

1 semaine au 4^{ème} trimestre.

4.4.3

Modalités d'aménagement du travail effectif

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon les 3 modalités distinctes prévues à l'article 4 du présent accord avec des dispositions particulières concernant :

— D'une part la mise en place de la modulation du temps de travail prévue à l'article 4.2.3 qui sera définie comme suit :

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaires (plage haute, plage normale, plage basse) sur une période de 26 semaines consécutives.

Le décompte du temps de travail effectif sur chaque période de 26 semaines se fera sur la base du décompte définie à l'article 4.4.2 étant entendu qu'au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés. Cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévu à l'article 4.2.5, les heures modulées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes heures définies comme suit :

Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation soit $(455 + 420) = 875$ heures pour l'exemple de l'année 2000.

Toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle soit $(308 + 413) = 721$ heures pour l'exemple de l'année 2000.

— D'autre part le déclenchement du paiement des heures supplémentaires se fera conformément aux articles 4.2.6.1 et 4.2.6.2.

Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation, sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales et définitivement acquise.

Pour le calcul de la majoration, le total des heures supplémentaires sera divisé par (les 26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et le nombre de jours fériés) compris sur les six premiers mois de la période. Le paiement doit avoir lieu lors de la première qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 : La programmation indicative sur les 26 premières semaines est égale à 875 heures. L'analyse du compteur individuel sur la même période comptabilise 953 heures soit 78 heures excédentaires $(953 - 875)$ et le salarié a bénéficié 5 jours fériés, le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit.

Le décompte du nombre de semaine de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 5 jours fériés soit :

$26 - (5/5) = 25$ semaines

78 heures en heures majorées de 25 %⁽²⁾ puisqu'il y aura en moyenne 3.12 heures supplémentaires sur les $(26-1)$ premières semaines de la période.

(2) La majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires.

Le repos de compensation est égal à :

78 heures $\times 1,25$ ⁽²⁾ = 97 heures 30 mn

(2) La majoration est fixée à 10 %, pendant l'année 2000 pour les entreprises pour lesquelles la durée du travail est fixée à trente cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2000 et pendant l'année 2002 pour les autres, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires.

Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du plafond annuel d'heures normales effectives sur la période de 12 mois, sera considérée en heure supplémentaire et majorée conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration le solde des heures supplémentaires sera divisé par (les 26 semaines moins le nombre de semaine de congés payés et le nombre de jours fériés) compris sur les six derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 (résultant de l'avenant n° 7 du 25 avril 2001 étendu) : En fin de période le compteur individuel comptabilise 1770 heures soit par rapport à la durée annuelle 188 heures supplémentaires $(1770 - 1582)$ et le salarié a bénéficié de cinq semaines de congés payés et 4 jours fériés le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit :

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 5 semaines de congés payés moins 4 jours fériés soit :

$26 - 5 - (4/5) = 20.02$ semaines

188 heures en heures majorées dont 78 heures déjà payées au 4.2.6.1 soit :

110 heures majorées au taux de 25 % puisqu'il y aura en moyenne 5.49 heures supplémentaires sur les $(26 - 5 - 0.80)$ dernières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

110 heures $\times 1,25 = 137.50$ heures

4.4.4 (d origine)

Dispositions générales

L'entreprise s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévu dans l'accord national de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à créer ou à préserver l'emploi et dans la mesure du possible à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et ce conformément aux dispositions légales.

L'entreprise s'engage d'informer et d'afficher un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé dans les limites définies conformément au dispositif d'accès direct.

L'entreprise s'engage, conformément à l'article 13.2.1 à adresser à la commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail, un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé dans l'entreprise ce dernier devra préciser également les moyens mis en oeuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage à transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé et de tenir également à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du respect de ses engagements.

L'entreprise s'engage à respecter les dispositions légales si un salarié refuse les modifications liées à la réduction du temps de travail.

4-4-4 (nouveau)

Dispositions générales

(résultant d'un avenant n° 8 du 27 mars 2002 non étendu)⁽¹⁾

Avenant n° 8 du 27 mars 2002

Signataires :

Organisation patronale :

Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FTILAC-CFDT ;

CFTC.

Entre les parties signataires, les modifications suivantes sont convenues afin de permettre aux entreprises de moins de vingt salariés, ayant déposé un dossier d'accès directe avant le 31 décembre 2001, de bénéficier de l'aide incitative prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et ce dans le cadre de l'extension de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail du 19 septembre 2000.

Nouveaux textes

4-4-4 Dispositions générales

Article 4-4-4 (nouveau) - Dispositions générales

)

L'entreprise s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévu dans l'accord national de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à créer ou à préserver l'emploi et dans la mesure du possible à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et ce conformément aux dispositions légales.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 les entreprises pourront bénéficier de l'aide incitative à condition de respecter les clauses ci-après :

- Organiser une réduction du temps de travail effectif d'au moins 10 % par rapport à la durée initiale.

- Prévoir un engagement d'embauche à la hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, ainsi qu'un engagement de maintien des effectifs pendant au moins deux ans.

L'entreprise s'engage d'informer et d'afficher un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé dans les limites définies conformément au dispositif d'accès direct.

L'entreprise s'engage, conformément à l'article 13-2-1 à adresser à la commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail, un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé dans l'entreprise ce dernier devra préciser également les moyens mis en œuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage à transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé et de tenir également à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du respect de ses engagements.

L'entreprise s'engage à respecter les dispositions légales si un salarié refuse les modifications liées à la réduction du temps de travail.

Article 5

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

5.1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à 130 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 4.1 et 4.3.

5.2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à 120 heures et ramené sur une période de 5 ans à 80 heures par palier de 8 heures annuelles pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées à l'article 4.2.

5.3

Toutefois le seuil défini ci-dessus, applicable dès la mise en place des 35 heures dans l'entreprise, sera décompté selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de plus de 20 salariés

- au-delà de trente sept heures ou au-delà 1690 heures pour l'année 2000,
- au-delà de trente six heures ou au-delà de 1645 heures pour l'année 2001.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins

- au-delà de trente sept heures ou au-delà de 1690 heures pour l'année 2002,
- au-delà de trente six heures ou au-delà de 1645 heures pour l'année 2003.

Article 6

Pause

Conformément à l'article 6 de la loi n° 98.461 du 13 juin 1998, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement, plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail.

Article 7

Rémunération mensuelle

(Modifié par avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001)

La rémunération mensuelle de base des salariés à temps plein sur la période quelle que soit l'organisation du temps de travail, sera lissée sur 151.66 heures mensuelles.

En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée, les heures doivent être décomptées ou récupérées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation sera calculée sur la base des dispositions conventionnelles et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8 ; L. 212-9 et L. 212-2-2 du Code du Travail.

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 sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée mensuelle y compris le complément de salaire *et ce conformément à l'article L. 212-2⁽¹⁾*

(1) NDLR

La référence à l'article L. 212-2 du Code du Travail ajoutée par l'avenant n° 7 du 25 avril 2001 pourrait constituer une erreur.

En effet, l'avenant n° 7 du 25 avril 2001 a été signé pour répondre aux réserves de l'arrêté du 20 février 2001 (JO 8 mars 2001) portant extension de l'accord du 19 septembre 2000.

Si l'on se réfère à cet arrêté, les réserves concernant cet alinéa visaient l'article R. 122 du Code du Travail (montant de l'indemnité de licenciement) et non l'article L. 212-2 du Code du Travail (durée du travail). La référence à l'article R. 122 semble plus adéquate compte tenu du thème abordé à savoir le calcul de l'indemnité de licenciement et de départ en retraite.

du Code du Travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Article 8

Modalités de rémunération

(Voir également accord du 25 avril 2001)

La réduction du temps de travail se fera sans incidence sur les salaires mensuels conventionnels.

A compter de la date de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise les minima mensuels conventionnels devront être appliqués conformément aux modalités suivantes pour un salarié à temps plein :

8.1

Salaire de base mensuel

Le présent accord garantit le maintien des salaires de base, horaire et mensuel.

A compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise des salaires de bases seront calculés sur la base de 151.66 heures par mois.

8.2

Complément de RTT mensuel

A ce nouveau salaire de base, il sera ajouté un complément de rémunération équivalent à l'écart entre le salaire mensuel conventionnel, antérieur à la réduction du temps de travail, et le nouveau salaire de base tel que calculé ci-dessus soit pour un salarié à temps plein un complément de rémunération qui ne pourra être inférieur à 17.34 heures du salaire horaire de base.

Article 9

Personnels itinérants

(Modifié par avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001)

Pour ces personnels quel que soit le coefficient hiérarchique, la durée du travail effectif sera fixée par des conventions individuelles de forfait conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 II du Code du Travail.

Article 10

Personnel d'encadrement

(Modifié par avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001)

Le personnel d'encadrement est composé des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 207.

Cependant, compte tenu de la spécificité de ce personnel, la durée du travail effectif sera fixée suivant les modalités définies ci-dessous étant entendu qu'une journée ne peut pas excéder 10 heures effectives.

Toutefois, tout accord sur la mise en place de la réduction du temps de travail devra prévoir des modalités différentes entre les agents de maîtrise et les cadres.

10.1

Agents de maîtrise

Pour ce personnel dont la classification relève de la grille agents de maîtrise ; coefficient 207 à 247 la réduction effective du temps de travail sera établie selon des modalités suivantes :

10.1.1

Personnel agents de maîtrise occupé selon l'horaire collectif applicable au sein d'un atelier ou service

Ce personnel, dont la durée de leur temps de travail effectif peut être prédéterminé, sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

10.1.2

Personnel agents de maîtrise occupé selon un horaire individualisé

Ce personnel sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

10.2

Les cadres

Pour ce personnel dont la classification relève de la grille cadre ; coefficient 248 et au-delà la réduction effective du temps de travail sera établie selon des modalités suivantes :

10.2.1

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail concernant les dispositions légales sur la durée du travail ; seules les dispositions sur les congés payés et le congé maternité leur sont

applicables.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant ; les cadres dont l'importance des responsabilités implique une large autonomie de décisions et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations pratiquées dans l'entreprise et qui répondent plus généralement aux conditions de l'article L. 212-15-1 du Code du Travail.

10.2.2 Les cadres intégrés

Ce personnel, dont la durée de leur temps de travail effectif peut être prédéterminé, sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

Cependant pour ce personnel une convention individuelle de forfait annuel en heures peut être établie ; elle devra préciser les éléments suivants :

la durée annuelle entendue en terme de travail effectif qui ne peut être supérieure à la somme représentée par le nombre d'heures annuel correspondant à l'horaire légal et par le volume du contingent d'heures supplémentaires de la période de référence.

La rémunération afférente au forfait qui doit être au moins égale au temps de travail effectif réel y compris éventuellement les bonifications et majorations pour dépassement de l'horaire légal (2^e, 3^e et 4^e alinéas exclus de l'arrêté d'extension du 20 février 2001, JO 8 mars 2001).

10.2.3 Les cadres qui ne relèvent pas des dispositions des articles 10.2.1 et 10.2.2

Pour ce personnel dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur emploi du temps une convention de forfait annuel en jours sera établie et en tout état de cause, le nombre de jours effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de deux cent dix sept jours sur la période annuelle de référence. Une convention peut prévoir que les jours de repos peuvent être affectés sur un compte d'épargne temps conformément aux dispositions légales définies par l'article L. 227-1 du code du travail.

Le seuil ci-dessus défini est majoré proportionnellement pour les personnels n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

Un accord d'entreprise devra préciser les formalités de mise en oeuvre suivantes conformément à l'article L. 212-15-3 du Code du Travail :

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées ;
- les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

10.3 Actualisation des grilles agents de maîtrise et cadres

Dans le cadre d'une mise en conformité par rapport à la loi 2000 37 du 19 janvier 2000 et compte tenu des dispositions spécifiques définies ci-dessus pour cette catégorie de personnel, les parties acceptent les nouvelles classifications des grilles de salaires minima pour les Agents de Maîtrise et les Cadres.

Article 11 Personnel à temps partiel

(Modifié par avenant n° 7 du 25 avril 2001, étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001)

Pour ces personnels, un contrat de travail écrit devra mentionner la qualification, les éléments de rémunération, la durée du travail effectif et la répartition de la durée du travail conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du Code du Travail.

L'entreprise pourra, dans le respect des dispositions légales, effectuer des heures complémentaires au-delà du dixième de la durée fixée au contrat du travail ; chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (Alinéa exclu de l'arrêté d'extension du 20 février 2001, JO 8 mars 2001 et de l'arrêté d'extension du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001).

Article 12 Personnels intérimaires

Pour ces personnels, la durée du travail effectif et les rémunérations afférentes seront fixées conformément aux dis-

positions légales.

Pour l'application de l'allègement aux salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice mettra en pratique les dispositions de l'article D. 241 23 du code de la sécurité sociale.

Article 13

Commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail

13.1

Entreprises de plus de 50 salariés

Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, les accords collectifs portant sur la réduction du temps de travail seront conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et ayant participé à la rédaction de l'accord.

Les projets d'accords ainsi négociés, seront soumis à une commission paritaire de branche composée d'un membre de chacune des organisations de salariés contractantes du présent accord, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, d'autre part. Cette commission devant obligatoirement se prononcer dans le mois qui suit la communication dudit projet.

La commission devra rendre son avis motivé écrit qui sera communiqué aux parties.

Le mandat des salariés mandatés par une organisation syndicale dans le cadre du mandatement ainsi exposé prend fin une fois l'accord définitivement adopté.

Pendant toute la durée de la négociation de l'accord et jusqu'à l'adoption définitive de celui-ci, le salarié régulièrement mandaté bénéficie de la même protection à l'encontre du licenciement que celle accordée aux délégués syndicaux en cours de mandat. Une fois l'accord définitivement adopté, la protection à l'encontre du licenciement reste en vigueur pendant une durée de 12 mois.

Le ou les salariés mandatés bénéficient d'un contingent mensuel de 15 heures, prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles par l'employeur afin de pouvoir préparer la négociation de l'accord à intervenir.

Le crédit d'heures prend fin une fois l'accord définitivement adopté.

13.2

Entreprises de moins de 50 salariés

13.2.1

Les entreprises, qui mettront en place les dispositions particulières pour bénéficier du dispositif d'accès direct, doivent adresser à titre d'information dans un délai de un mois après la date de mise en place de la réduction et de l'organisation du travail dans l'entreprise un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixé dans l'entreprise ce dernier devra préciser également les moyens mis en oeuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

La commission se réserve le droit de notifier à l'entreprise les points qui lui sembleraient non conformes aux dispositions légales et ou conventionnelles.

13.2.2

Les entreprises, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels qui mettrons en place toutes autres modalités hors dispositions définies dans le cadre de l'accès direct, sont soumises à l'article 13.1 ci-dessus.

Article 14

Adaptation de la convention collective

(Les modifications, intégrées à la convention collective, portent sur les articles 22, 26, 28, 29, 31, 35, 42, 48 et 50)

Article 15

Extension du présent accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord intégration complément RTT du 25 avril 2001

[Étendu par arrêté du 30 juillet 2001, JO 9 août 2001]

Le principe suivant concernant le mécanisme de l'intégration du complément RTT dans le salaire de base.

Pour ajuster les nouvelles évolutions, les parties acceptent une intégration du complément RTT sur la base d'une dégressivité de 20 % par an conformément au tableau ci-dessous.

Période	Salaire mensuel de base Ratio(1)	Complément RTT Ratio(2)	Dégressivité taux intégration RTT
janv-01	89,88 %	10,12 %	100 %
mai-01	91,90 %	8,10 %	80 %
mai-02	93,93 %	6,07 %	60 %
mai-03	95,95 %	4,05 %	40 %
mai-04	97,98 %	2,02 %	20 %
mai-05	100,00 %	0,00 %	0 %

Ratio(1) représente la part du salaire de base par rapport au total de la rémunération.

Ratio(2) représente la part du complément RTT par rapport au total de la rémunération.

Exemple mai 2001 agent production 1^{er} échelon

Le salaire horaire par rapport au salaire mensuel de base est égal au total de la rémunération divisé par 151,66 heures et multiplié par le ratio(1).

soit : $7\,311,67 \text{ F} / 151,66 \times 91,90 \% = 44,31 \text{ F}$

Le salaire mensuel de base est égal au salaire horaire multiplié par 151,66 heures.

soit : $44,31 \text{ F} \times 151,66 = 6\,720,05 \text{ F}$

Le complément RTT est égal au total de la rémunération moins le salaire mensuel de base.

soit : $7\,311,67 \text{ F} - 6\,720,05 \text{ F} = 591,62 \text{ F}$

Qualification	Coef.	Salaire horaire	Salaire mensuel de base	Complément RTT	
Agent production 1 ^{er} échelon	118	44,31 F	6 720,05 F 91,91 %	591,62 F 8,09 %	7 311,67 F

Protection sociale complémentaire

Accord du 11 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

En application du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, le présent accord paritaire a pour objectif de constituer une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'ANI du 17 novembre 2017 pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire et de définir les catégories de salariés «cadres» et «non cadres» bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans les entreprises de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611).

La mise en oeuvre du présent accord permettra que les contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La constitution d'une catégorie objective de salariés pouvant être assimilés à des cadres est établie à l'article 2 du présent accord.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire est établie par les articles 3 et 4 du présent accord.

Il appartient à la Commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des «Entreprises de logistique de communication écrite directe» (IDCC 1611) du 19 novembre 1991.

Article 2 **Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire**

Conformément aux dispositions du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 les entreprises de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont la faculté :

— d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe II échelon C de la classification de logistique de communication écrite directe et/ou

— d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut employé/ouvrier du groupe III échelon A de la classification de logistique de communication écrite directe

dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la Branche. Cette faculté n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe propres aux cadres.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la Branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la Branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 3 **Définition des salariés «cadres»**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant du groupe I, échelons A à G (I A, I B, I C, I D, I E, I F, I G) de la classification de logistique de communication écrite directe.

Article 4 **Définitions des salariés «assimilés cadres»**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés du groupe II échelons A et B (II A, II B) de la classification de logistique de communication écrite directe.

Article 5 **Définition des salariés «non cadres»**

Sont considérés comme «non cadres» les salariés suivants :

1. Les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017

relatif à la prévoyance des cadres (c'est-à-dire les salariés relevant des groupes III B à III H, de la classification de logistique de communication écrite directe) ;

2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe II C de la classification de logistique de communication écrite directe dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés «cadres», conformément à l'article 2 du présent accord ;

3. Les salariés, statut employé/ouvrier du groupe III A de la classification de logistique de communication écrite directe dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés «cadres», conformément à l'article 2 du présent accord.

Article 6

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 7

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 8

Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations des articles 2 à 5 du présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 9

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10

Suivi

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur des entreprises de logistique de publicité directe

Accord du 7 octobre 2015

[Étendu par arr. 14 mars 2016, JO 26 mars]

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;
IP CFE CGC ;
S3C CFDT.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale porte une réforme globale de l'ensemble des champs de la formation professionnelle : de nouveaux outils apparaissent, le financement et le contrôle de la formation professionnelle sont modifiés, l'apprentissage a un nouveau visage et la démocratie sociale est renforcée.

Cette réforme a pour ambition d'installer le salarié au cœur des dispositifs de formation et de lui permettre de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE/PME et salariés confrontés aux mutations économiques).

La Loi incite les employeurs à faire de la formation professionnelle un véritable levier de compétitivité en passant d'une obligation de "financer" à une obligation de "former" et en simplifiant le système de collecte, notamment.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de la formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés aux évolutions techniques de leur poste de travail.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA «AGEFOS-PME» à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 modifié par l'avenant N° 13 du 26 juin 2006.

Le présent accord annule et remplace : l'accord du 7 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires.

Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement relevant de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2 **Les objectifs de la politique de la branche**

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés du secteur, favoriser et préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

-
- Élaborer des actions prioritaires définies par la branche (Cf. article 3)
 - Amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise
 - Agir sur des publics prioritaires
 - Disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche

Article 3 **Les actions prioritaires définies par la branche**

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

La profession s'appuie sur la liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- (Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) formations techniques et professionnelles définies par la branche. La liste d'actions de formation référencées a été établie par la commission paritaire de la formation et actualisée en tant que de besoin. Elle est disponible sur le site de l'OPCA «AGEFOS-PME».
- permettant d'accéder aux Certificats de Qualification Professionnelle définis par la branche,
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la commission paritaire de la formation,

Article 4 **Le plan de formation**

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser un programme de formation, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Compte tenu de la structuration du secteur composé de petites et moyennes entreprises, les organisations signataires souhaitent faire accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission de «AGEFOS-PME».

Article 5 **La période de professionnalisation**

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

*FPT CFTC ;
IP CFE-CGC ;
S3C CFDT.*

Les organisations signataires affirment leur attachement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié.

Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à «AGEFOS-PME».

Article 6 Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un Certificat de Qualification Professionnelle validé par la commission paritaire de la formation.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25 % de la durée totale du contrat.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA «AGEFOS-PME» pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Article 6.1

Les conditions financières de rémunérations des contrats de professionnalisation (Avenant n° 1, 18 févr. 2016, non étendu)

— Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de leur niveau de formation :

— 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés.

— Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 80 %).

— Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

— 100 % du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux.

Article 7 Les dispositions financières

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Pour assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que l'ensemble des régimes obligatoires doit être versé au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF en l'occurrence pour la branche à «AGEFOS-PME».

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Les entreprises versent obligatoirement à, «AGEFOS-PME» les contributions légales et la contribution Conventionnelle Supplémentaire prévue à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les entreprises occupant au moins dix(10) salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour (3) ans, à consacrer au moins 0.20 % du montant de la masse salariale brute prévue pour le financement du CPF et son abondement, et d'en conserver la gestion.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Dans ce cas, les contributions légales sont ramenées de 1 % à 0.8 % de la masse salariale brute et l'employeur doit adresser chaque année à «AGEFOS-PME» une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à ses abondements correctifs.

Pour mémoire le montant des contributions de la branche sur masse salariale 2014 - Collecte 2015

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 19	De 20 et plus
Plan formation	0.90 %	0.90 %	0.90 % (dont 50 % OPCA)
Professionalisation	0.15 %	0.15 %	0.50 %
CIF	0 %	0 %	0.20 %
Versé OPCA/AGEFOSCGM	1.05 %	1.05 %	0.95 %
Total Contributions	1.05 %	1.05 %	1.60 %

Article 7.1

Contributions légales nouvelles

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de leur masse salariale brute en fonction des effectifs de l'entreprise, répartie comme suit :

Le montant des contributions légales sur masse salariale 2015 - Collecte 2016

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 49	De 50 à 299	De 300 et plus
Plan formation	0.40 %	0.20 %	0.10 %	0 %
Professionalisation	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
CPF	0 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %
FFSPP	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CIF	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
Total contributions Légales	0.55 %	1 %	1 %	1 %

Article 7.2

Contribution Conventionnelle Supplémentaire

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) En complément des contributions légales les entreprises sont tenues de verser à «AGEFOS-PME» une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de la formation de la branche d'un montant différencié suivant les effectifs de entreprise :

7.2.1
Entreprises de 1 à 19 salariés

— 0.20 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation.

7.2.2
entreprises de 20 salariés et plus

— 0.40 % de la masse salariale brute au titre du plan la formation

Le montant des contributions légales & Conventionnelle sur masse salariale 2015 - Collecte 2016

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 299	De 300 et plus
Plan formation légal	0.40 %	0.20 %	0.20 %	0.10 %	0 %
Contribution Conventionnelle	0.20 %	0.20 %	0.40 %	0.40 %	0.40 %
Total plan formation	0.60 %	0.40 %	0.60 %	0.50 %	0.40 %
Professionnalisation	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
CPF	0 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %
FFSPP	0 %	0.15 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CIF	0 %	0.15 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
Total contributions Légales & Conventionnelle(1)	0.75 %	1.20 %	1.40 %	1.40 %	1.40 %
(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) (1) Montant total versé obligatoirement à AGEFOS PME-CGM «AGEFOS-PME» à compter collecte 2016					

Article 8
La durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

(Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu) Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à l'observatoire de l'OPCA «AGEFOS-PME» de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux, et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Dans ce cadre, le suivi des contributions conventionnelles sera assuré par la commission paritaire chaque année.

Article 9
Dépôt et demande d'extension

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social

Désignation de l'OPCO
Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 14 mars 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FPT CFTC ;
IP CFE-CGC.

Préambule

Vu l'accord paritaire du 18 Décembre 2018 portant désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) «Économie de proximité et secteurs associés» ;

Vu l'avis relatif à l'extension du dit accord, avis publié le 12 février 2019 ;

Vu le courrier de la DGEFP du 23 janvier 2019 qui avait pour objet de préciser les recommandations de l'État en termes de désignation de l'opérateur de compétences pour le secteur de la logistique de communication écrite directe ;

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Les parties signataires du présent avenant paritaire réaffirment l'importance qu'elles attachent à une politique de formation et de développement des compétences maîtrisée par le secteur relevant du champ conventionnel susmentionné et ce dans un contexte de profondes mutations technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nouveau cadre juridique fixée par la loi et complété désormais par le nouveau cadre statutaire offert par l'accord du 27 février 2019 nécessite des adaptations objet du présent avenant qui ne remettent pas en cause les orientations contenues dans l'accord paritaire modifié par le présent texte.

Article 1 Objet

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord constitutif de l'OPCO susmentionné du 27 février 2019 et ce pour le secteur de la logistique de communication écrite directe.

Article 2 Champ d'application

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de logistique de communication écrite directe.

Article 3 Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche logistique de communication écrite directe, l'essentiel des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article No. 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quel que soit leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur le 14 Mars 2019

Durée de l'accord :

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter le sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Extension de l'accord

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Accord du 18 décembre 2018

[Étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 9 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

FILPAC CGT ;

IP CFE CGC.

Préambule

Les entreprises relevant de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe ont vu en quelques années leurs profils de compétences, leurs modes opératoires technologiques, leurs supports, leurs procédés, leur process et leurs modèles économiques, profondément modifiés. La numérisation des étapes de la chaîne graphique, la modification des flux, la nécessité de la poly-compétence mais aussi la transformation digitale de certains marchés ont conduit le secteur du routage à construire des boîtes à outil accompagnant ces mutations au plus près du tissu local d'implantation de ces entreprises.

Le décloisonnement des compétences et des procédés joint à la nécessaire agilité des entreprises qui devient un impératif, ont engendré des initiatives collectives sous forme d'études et de plans d'actions RH au profit des TPE solidement ancrées dans une logique de proximité mêlant économie, innovation et élévation constante des compétences, mais faiblement dotées d'outils visant à construire des stratégies de développement RH.

C'est dans ce contexte de constante mutation mais d'absence de mobilité géographique des salariés, que les entreprises, pour être attractives, ont priorisé les écosystèmes locaux afin de s'inscrire dans une logique de circuits courts attendus par les donneurs d'ordre et portée par la branche au titre d'une RSE sectorielle. Passer d'une logique de massification à une logique de personnalisation suppose en effet d'accompagner l'évolution professionnelle et la qualification des salariés en assurant le nécessaire renouvellement des compétences et leur élargissement engendrés par ces nouveaux modèles et la pyramide des âges des ouvriers et de l'encadrement.

La loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour «la liberté de choisir son avenir professionnel» acte de la transformation des organismes paritaires de collecte agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce dispositif légal complété par les décrets qui y sont associés, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent et ce par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Au vu des éléments de cadrage sus mentionnés, compte tenu de la nécessité de marier l'intelligence collective territoriale avec la performance économique des TPE, les parties signataires du présent accord décident de désigner l'OPCO «Économie de proximité et secteurs associés» comme opérateur de compétences pour les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe sur le territoire français.

En effet, compte tenu du maillage territorial de l'OPCA AGEFOS PME comme du futur OPCO désigné, de l'expertise RH du réseau de proximité, de la logique d'ancrage territorial des entreprises du secteur et des relations nouées entre la branche et son OPCA de référence.

Compte tenu de la nécessité d'assurer une efficacité opérationnelle pour les entreprises du secteur tant pour la composante collecte des contributions que pour leur gestion, de la prise en charge des dossiers et de l'offre d'appui conseil ;

Les parties signataires conviennent de désigner l'OPCO visé à l'article 1 et porté par AGEFOS PME.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de l'Économie de proximité et secteurs associés (OPCO secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche des Entreprises de logistique de communication écrite directe au titre de sa contribution légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance complétée par les contributions conventionnelles rendues obligatoires par les accords collectifs nationaux des 7 décembre 2004 et 18 février 2016.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, procédant de la loi du 5 septembre 2018 (loi 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est géré au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences dont la désignation procède du présent accord.

Article 2

Champ d'application

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Logistique de Communication Écrite Directe.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Article 4

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Article 5

Conditions liées au fonctionnement

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2019, JO 9 oct.)

La désignation de l'OPCO de proximité et secteurs associés est faite sous réserve de la création d'une section professionnelle paritaire de branche et de tout organe de gouvernance susceptibles d'être créés par le Conseil d'Administration de l'OPCO et de garantir ainsi la prise en compte des spécificités de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Article 6

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Organisme de collecte des fonds de la formation

Accord du 13 septembre 2011

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SELCED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC ;

IP CFE CGC.

Préambule

Vu la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, vu l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Les parties signataires du présent accord décident :

Article 1

Désignation

De désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Article 2

Champ d'application

Que la présente désignation s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la logistique de la communication écrite directe (IDCC 1611) exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'Outre-mer.

Article 3

Fonctionnement

Que cette désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA AGEFOS-PME d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire professionnelle. Le secteur de la logistique de communication écrite directe devra avoir au moins 1 siège dans cette instance.

Article 4

Versement des contributions

À compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la logistique de la communication écrite directe verseront leur contribution à la formation professionnelle telle que définie par les textes légaux et conventionnels à AGEFOS-PME.

Article 5

Contreparties à l'adhésion

En contrepartie de ces versements, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section paritaire professionnelle et conformément aux dispositions liées au secteur de la logistique de communication écrite directe.

Les fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord feront l'objet d'un rapport annuel portant tant sur la collecte que sur l'utilisation des fonds.

Ce rapport sera communiqué à la Commission paritaire de la formation continue et de l'emploi de la logistique de la communication écrite directe.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

6.1

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires qui devra également se voir communiquer le projet de révision.

La Commission paritaire sera alors convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

6.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Article 7

Extension de l'accord

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité

Avenant n° 4 du 23 novembre 2017

[Étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, puis modifié par les avenants n° 1 du 18 mars 2010, n° 2 du 28 novembre 2011 et n° 3 du 17 décembre 2015.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 9 novembre 2006 et de ses 3 premiers avenants.

Article 1

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que leur contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations supérieur, apprécié risque par risque.

Article 2

Champs d'application

Ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 3

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résulte de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de cette convention.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail dont la durée serait supérieure à 1 mois, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

Article 4

Prestations

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations s'entend comme étant la moyenne des 12 derniers mois d'activité cotisés et limités à la TB, précédant l'arrêt de travail. Si le participant cotise depuis moins de 12 mois avant la date du sinistre, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires cotisés entre la date de son affiliation et celle du sinistre.

4.1

Incapacité temporaire de travail

4.1.1

Garantie

Le salarié en arrêt de travail, indemnisé par la Sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie incapacité temporaire de travail couvre la maladie, la maladie professionnelle, la maternité, l'adoption, le congé de paternité, l'accident de travail ou de trajet, l'accident de la vie privée.

4.1.2 Franchise

Cette garantie intervient après 60 jours d'arrêt de travail continu. Ce délai est réduit à 3 jours d'arrêt de travail continu dans le cas d'une hospitalisation de plus de 24 heures intervenant dans les 2 premiers jours de l'arrêt de travail.

4.1.3 Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

4.2 Invalidité totale ou partielle et incapacité permanente totale ou partielle

4.2.1 Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{ère}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la Sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1^{ère} catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la Sécurité sociale ;
- 2^e catégorie : 80 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la Sécurité sociale ;
- 3^e catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la Sécurité sociale.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de 1^{ère} catégorie.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % est assimilée à une invalidité de 2^{ème} catégorie.

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité sera réduit en conséquence. Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

4.2.2 Durée

La garantie cesse au jour où le bénéficiaire ne bénéficie plus des prestations correspondantes de la Sécurité sociale, et au plus tard lorsque que la pension vieillesse est liquidée.

4.3 Décès

En cas de décès d'un salarié, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital correspondant à 4 mois du salaire de référence. Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un PACS ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptif ;
- à défaut, à la succession.

4.4 Cas particuliers des cadres et art. 36

Afin que l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective puissent satisfaire aux obligations nées de l'article 7 (Avantages en matière de Prévoyance) de la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, il est introduit une option «décès - 1.50 % cadre» qui vient en complément des prestations définies ci-avant dans les articles 4.1, 4.2 et 4.3, dans le respect de l'article 1 du même accord.

En cas de décès d'un salarié cadre (tel que défini dans l'article 3), avant son départ à la retraite, il est versé un capital exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence limité au plafond de la Sécurité sociale (TA). Ce capital sera, selon l'option retenue par chaque entreprise pour l'ensemble de ses cadres :

- un capital indépendant de la situation familiale du salarié : 255 %
- un capital dépendant de la situation familiale du salarié :
 - Salarié célibataire, veuf, divorcé : 145%
 - Salarié marié ou pacsé : 185 %

— Complément par enfant à charge : + 45 %

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un PACS et remplissant une des conditions suivantes :

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée ou dont l'activité rémunérée pour financer leurs études ne dépasse pas 3 fois le montant mensuel du SMIC sur une année ;
- être sous contrat d'apprentissage et ne percevant pas plus que le pourcentage du SMIC défini pour la 3^e année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents.

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un PACS ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

Article 5

Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que les taux de cotisation précisés ci-dessous correspondent à des taux visant à équilibrer le régime de prévoyance défini par les articles 4.1 à 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, les cotisations correspondant aux prestations «Incapacité de travail» et «Invalidité» du présent accord (articles 4.1 et 4.2) devront être financée à hauteur de 60 % par l'employeur (et donc à 40 % par les salariés). Les cotisations correspondant aux prestations décès du présent accord (articles 4.3 et 4.4), doivent être entièrement financées par l'employeur.

5.1

Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche B. Il est rappelé que la tranche A porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et que la tranche B porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de 4 plafonds.

5.2

Taux de cotisation

Les taux de cotisation d'équilibre du régime sont définis comme suit :

Salariés non cadres	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail	0,78 %	0,78 %
Invalidité	0,55 %	0,55 %
Décès	0,10 %	0,10 %
Total	1,43 %	1,43 %

Salariés cadres et art. 36	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail	0,53 %	1,41 %
Invalidité	0,52 %	1,25 %
Décès	0,10 %	0,10 %
Total 1	1,15 %	2,76 %
Décès 1.50 % cadre	0,77 %	-
Total 2	1,92 % ^(*)	2,76 %
(*) dont 1,50 % en part employeur		

Les taux de cotisation d'équilibre ci-dessus sont définis pour une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

Article 6 Portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces conditions sont améliorées par le présent article de cet accord par les dispositions suivantes :

- la durée maximale du maintien des garanties est portée à 15 mois ;
- le dispositif de maintien des garanties est également maintenu et applicable dans les cas de disparition de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison (liquidation judiciaire, cessation d'activité, etc.).

Article 7 Comité paritaire de gestion

Le comité paritaire de gestion institué par l'article 35 de l'avenant n° 13 est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants de (des) (l')organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Il se réunit autant que de besoin, et au moins 1 fois par an. À cette occasion, il étudie l'évolution des régimes et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Article 8 Durée - Date d'effet - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 18 décembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 31 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche met en place par le biais d'un accord paritaire une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La commission doit se saisir également des mesures relatives à :

- la prévention des effets de l'exposition au facteur de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le secteur des entreprises de logistique de communication directe.

L'objectif traduit dans les missions décrites ci-après est de faire de la CPPNI un lieu d'échanges permettant le partage d'informations économiques et sociales dans tous les domaines qui peuvent impacter la situation de l'emploi et des compétences dans la branche. C'est en ce sens que le présent accord définit les attributions de la CPPNI et les conditions dans lesquelles les accords d'entreprises doivent lui être transmis.

Cette Commission fonctionne selon les principes suivants.

Article 1

Missions de la Commission paritaire

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail,

— La commission exerce une mission d'intérêt général en représentant la branche auprès des pouvoirs publics centraux et territoriaux ;

— Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales ; Elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche ;

— Elle prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en adaptant si besoin les dispositions conventionnelles ;

— Elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords d'entreprise ;

— Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées ;

— Compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle est en charge des difficultés qui peuvent naître de l'interprétation d'une disposition de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Enfin, pour mener à bien ses missions, la CPPNI peut décider de la création de groupes de travail paritaires.

Article 2

Organisation et modalités de fonctionnement de la commission

2.1

Composition

La Commission est composée de deux collèges :

— Un collège patronal comptabilisant 50 % des voix

— Un collège salarial comptabilisant 50 % des voix et comprenant, pour chaque organisation salariale représentative dans la branche,

— pour la mission d'interprétation ; 1 représentant ou son suppléant, tous deux dûment mandatés ;

— pour la mission de négociation : 1 ou 2 représentants dûment mandatés.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives au sein de la branche.

2.2

Présidence

Il est décidé que la Commission est présidée par un représentant employeur.

2.3

Secrétariat

La Commission est domiciliée au siège du Sncd, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat diffuse dans les trente jours les accords d'entreprise dont il est destinataire.

2.4

Modalité de saisine de la CPPNI

2.4.1

dans sa mission d'interprétation

— La CPPNI peut être saisie par le salarié, l'entreprise ou/et les partenaires sociaux Les divergences qui pourraient

se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, dans un délai maximal de 45 jours calendaires après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : info@sncd.org. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 10 jours calendaires.

— La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

— Dans tous les cas, la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations, il aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ; si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé le problème.

2.4.2 dans sa mission de négociation

Seuls les partenaires sociaux représentatifs de la branche peuvent saisir la CPPNI.

Article 3 Périodicité des réunions et calendrier des négociations

La Commission se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires minima de branche, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle.

Un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires est prévu avant la tenue d'une réunion. Les membres communiquent au secrétariat tous points qu'ils souhaitent voir porter à l'ordre du jour au plus tard dix jours avant la réunion.

Des relevés de conclusions seront communiqués par tout moyen aux membres de la commission par le secrétariat.

La Commission définit un calendrier prévisionnel de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 4 Modalités et conditions de prise en charge des frais des représentants salariés d'entreprises mandatés

Le Sncd s'engage à prendre en charge le frais exposés par les représentants mandatés salariés d'entreprise tant pour les remboursements de frais de transport et de restauration que le remboursement de la rémunération pour le temps consacré aux réunions paritaires de négociation et ce conformément aux dispositions ci-après.

Le remboursement des frais sera effectif au regard de la feuille d'émargement de ladite réunion.

Pour pouvoir prétendre au remboursement des frais exposés, le mandataire devra compléter et signer une feuille de demande de remboursement selon le modèle proposé, accompagnée des justificatifs.

Tant les remboursements de frais visés à l'article 4.1 que le remboursement de la rémunération visé à l'article 4.2 ne pourront concerner au maximum qu'un représentant par organisation, ce représentant ayant été expressément désigné par celle-ci.

4.1 Conditions et limites de prise en charge des frais de transport et de restauration

— Les frais de transport seront remboursés sur la base d'un aller-retour SNCF, seconde classe en France métropolitaine.

— En cas d'usage d'une voiture personnelle, la prise en charge des frais de route sera faite sur la base d'indemnités kilométriques à 50 % du barème fiscal plafonnée à une puissance de 7 CV et dans tous les cas, elle ne pourra excéder un forfait de 150 euros par déplacement.

— Les frais de péage et de parking seront remboursés sous réserve de la fourniture d'un justificatif, ils ne pourront excéder un forfait de 150 euros par déplacement.

— Les frais de restauration afférents aux réunions seront pris en charge dans la limite de cinq fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail (3,57 € en 2018) par jour.

4.2 Maintien de la rémunération

— Le temps consacré à la participation aux réunions visées à l'article 4.1 ne doit entraîner pour les salariés mandatés par leur organisation, ni gain ni perte de rémunération.

— Pour le salarié exerçant un mandat de représentation au sein de l'entreprise, le principe du maintien de la rému-

nération se traduira également par la non-imputation sur leur crédit d'heures de délégation du temps consacré aux réunions paritaires de la CPPNI.

— En conséquence, le salaire étant maintenu par l'entreprise, le Sncd remboursera à celle-ci la part versée au salarié y compris les charges pendant son absence de l'entreprise pour exécuter son mandat et ce, sur présentation de justificatifs.

— Le remboursement à l'employeur se fait sur la base d'un forfait d'une demi-journée plafonné à 75 euros ou d'un forfait d'une journée, plafonné à 150 euros. Ces frais pourront être revus si une entreprise employeur n'accepte pas de prendre en charge le différentiel entre le remboursement et le salaire réel.

Article 5 **Transmissions des conventions et accords d'entreprise**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 en date du 18 novembre 2016 relatif à la transmission des accords d'entreprises aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, ces accords d'entreprises sont transmis à l'adresse suivante :

SNCD 68 boulevard Saint-Marcel 75005 Paris info@sncd.org

Article 6 **Champ d'application et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611).

Article 7 **Modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article 8 **Révision de l'accord**

En cas de modification législative et/ou réglementaire ou en cas de modification de la représentativité au sein de la branche, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail

Il est convenu de ré-étudier, un an après la signature de cet accord, l'opportunité d'introduire dans les missions de la commission paritaire les sujets concernant le handicap et les risques professionnels.

Article 9 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

**Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
(CPNEFP)**

Accord du 30 mars 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FPT CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

IP CFE CGC.

Compte tenu de la nécessité de renforcer la convergence des politiques emplois/formation/compétences entre le secteur de l'imprimerie et le secteur de la logistique et du routage.

Compte tenu des données économiques et sociales générales de nos secteurs qui impliquent d'anticiper les besoins en compétences et de recenser les transversalités possibles en nos champs d'activité.

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 ont estimé qu'il était désormais indispensable d'élargir la CPNEFP de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques aux activités relevant de la convention collective de la logistique de communication écrite directe afin de répondre aux enjeux des nouveaux modèles économiques, technologiques et sociaux avec leur impact sur l'emploi, les référentiels de compétences et la formation des collaborateurs.

Article 1

Élargissement de la CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques au secteur de la Logistique de communication écrite directe

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 se dote d'une CPNEFP commune sous réserve de la validation du présent accord paritaire par la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Article 2

Composition et fonctionnement

Ce choix, qui correspond à la volonté des parties signataires de traduire dans les textes paritaires la volonté des acteurs de la négociation collective de faire converger les politiques de branche portant sur la thématique emploi/formation/compétences, nécessitera pour la CPNEFP commune d'adapter son fonctionnement et sa composition pour tenir compte de ces nouvelles spécificités.

Création d'un fonds de développement pour le secteur de la logistique de communication écrite directe

Accord du 29 juin 2021

[Non étendu, applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC.

Préambule

La logistique de communication écrite directe (routage) est un segment essentiel du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques. Il consolide l'offre globale adressée aux marchés de la presse périodique et du marketing direct et a enregistré des mutations majeures qui entraînent la recomposition de ses emplois et compétences et des modèles économiques qui caractérisent ces entreprises.

Au vu de ce constat et dans la perspective d'un accord de branche exprimant les priorités ambitieuses du secteur de la logistique de communication écrite directe (Idcc 1611) en matière d'emploi, d'innovations industrielles et de maillage d'entreprises dans une logique de proximité, les organisations signataires estiment qu'afin d'initier et conduire des actions collectives structurantes pour ce secteur de la communication, il convient de créer comme a pu le faire le secteur de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (Idcc 184) par accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu le 13 Avril 2005 un dispositif spécifique dénommé fonds de développement des bassins d'acti-

vité régionaux décrit à l'article 13 de l'accord paritaire susvisé.

Article Premier

Le secteur relevant de l'Idcc 1611 décide d'adhérer au dispositif procédant de l'article 13 de l'accord du 12 Octobre 2004 modifié par l'accord paritaire relatif à la formation et au développement des compétences.

Cette adhésion est faite sous réserve des actualisations suivantes :

- Le secteur de la logistique routage structure depuis plusieurs années des initiatives nationales en partenariat étroit avec le secteur de l'imprimerie (CQP, EDEC, PIC TPE) ;*
- Ces actions relèvent essentiellement du domaine formation/emplois compétences alors que le secteur souhaite s'engager dans une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développements des compétences ;*
- Ce fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises relevant du secteur logistique routage en complément de leur contribution conventionnelle ;*
- Le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNEFP commune. Toutefois la CPPNI décide d'arrêter dans le présent accord les montants des contributions qui seront appelées pour 2021 et 2022 : la première contribution au titre de la participation pour l'année 2021 (dès publication de l'arrêté d'extension) est fixée forfaitairement à 200 euros et la suivante, pour l'année 2022, est fixée à 0,06 % de la masse salariale des entreprises tout en ne pouvant être inférieures à 300 € (minimum) ni excéder 750 € (maximum).*

Article Deux Gouvernance

La collecte de cette contribution est confiée pour l'année 2021 à l'OPCO EP et fera l'objet d'un compte séparé et d'une convention de reversement à l'IDEP gestionnaire de ladite contribution pour le compte du secteur de la logistique de communication écrite directe.

Un comité de gestion paritaire placé sous contrôle de la CPNEFP commune (imprimerie, logistique routage) assurera l'affectation des fonds aux diverses actions et en assurera le suivi qualitatif et quantitatif.

Les autres dispositions de l'article 13 de l'accord paritaire susmentionné restent inchangées.

Article Trois Dispositions générales

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO.

Article Quatre Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Accord du 21 octobre 2021

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DMA Data & Marketing.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CGT FO ;

F3C CFDT ;

CFTC ;

FILPAC CGT.

Préambule

La logistique de communication écrite directe (routage) est un segment essentiel du secteur de l'imprimerie et des

industries graphiques. Il consolide l'offre globale adressée aux marchés de la presse périodique et du marketing direct et a enregistré des mutations majeures qui entraînent la recomposition de ses emplois et compétences et des modèles économiques qui caractérisent ces entreprises.

Au vu de ce constat et dans la perspective d'un accord de branche exprimant les priorités ambitieuses du secteur de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) en matière d'emploi, d'innovations industrielles et de maillage d'entreprises dans une logique de proximité, les organisations signataires estiment qu'afin d'initier et conduire des actions collectives structurantes pour ce secteur de la communication, il convient de créer comme a pu le faire le secteur de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) par accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu le 13 Avril 2005 un dispositif spécifique dénommé fonds de développement des bassins d'activité régionaux décrit à l'article 13 de l'accord paritaire susvisé.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article premier

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 décide d'adhérer au dispositif procédant de l'article 13 de l'accord du 12 Octobre 2004 modifié par l'accord paritaire relatif à la formation et au développement des compétences.

3 Le secteur de la logistique routage structure depuis plusieurs années des initiatives nationales en partenariat étroit avec le secteur de l'imprimerie (CQP, EDEC, PIC TPE) ;

3 Ces actions relèvent essentiellement du domaine formation/emplois compétences alors que le secteur souhaite s'engager dans une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développements des compétences ;

3 Ce fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises relevant du secteur logistique routage en complément de leur contribution conventionnelle ;

3 Le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNEFP commune. Toutefois la CPPNI décide d'arrêter dans le présent accord les montants des contributions qui seront appelées pour 2021 et 2022 : la première contribution au titre de la participation pour l'année 2021 (dès publication de l'arrêté d'extension) est fixée forfaitairement à 200 euros et la suivante, pour l'année 2022, est fixée à 0,06 % de la masse salariale des entreprises tout en ne pouvant être inférieures à 300 € (minimum) ni excéder 750 € (maximum).

Article deux Gouvernance

La collecte de cette contribution est confiée pour l'année 2021 à l'OPCO EP et fera l'objet d'un compte séparé et d'une convention de reversement à l'IDEP gestionnaire de ladite contribution pour le compte du secteur de la logistique de communication écrite directe.

Un comité de gestion paritaire placé sous contrôle de la CPNEFP commune (imprimerie, logistique routage) assurera l'affectation des fonds aux diverses actions et en assurera le suivi qualitatif et quantitatif.

Les autres dispositions de l'article 13 de l'accord paritaire susmentionné restent inchangées.

Article trois Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication de l'arrêté d'extension au JO. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail par la partie la plus diligente.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Création d'une CPNEFP commune aux CCN Imprimeries de labeur et industries graphiques et Logistique de communication écrite directe

Accord du 19 décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
UNIIC ;
FESPA France ;
DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
FPT CFTC ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC ;
PUB CGT/FO.

Préambule

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives de salariés à favoriser l'émergence d'initiatives convergentes portant sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences, la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 0184 élargie à l'IDCC 0614) et la CPPNI de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont organisé ce jour une réunion des deux CPPNI pour :

- Acter des caractéristiques communes existantes entre les deux secteurs objet du présent accord ;
- Identifier les complémentarités fortes qui structurent les conditions d'emploi de leurs personnels respectifs ;
- Analyser les proximités en termes de conditions initiales de formation, de parcours, de diplômes, de titres et ou de CQP et de profils de compétences.

Ainsi au vu de cet état des lieux partagé alors que, d'une part le secteur relevant de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 dépendent de l'OPCO des entreprises de proximité et de la même section paritaire professionnelle et que la logistique de communication écrite directe n'est pas dotée d'une CPNEFP propre, les deux secteurs susmentionnés se sont rapprochés pour créer une CPNEFP commune dont les principales missions et attributions seront les suivantes :

- Étudier la situation de l'emploi, son évolution passée actuelle et future ;
- Procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans les deux secteurs ;
- Effectuer toutes démarches utiles en vue de concourir au placement de salariés concernés par des licenciements économiques individuels ou collectifs ;
- Promouvoir la politique de formation commune et spécifique aux secteurs concernés ;
- Faire remonter à France compétences les propositions de ces deux branches portant sur les NPEC ;
- Participer notamment à l'étude de référentiels de CQP ;
- Et de manière générale remplir les missions définies par les textes légaux, règlementaires et conventionnels en vigueur.

À cet effet, les parties au présent accord se sont accordées sur les articles suivants :

Article 1

Création d'une CPNEFP commune

Une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication écrite directe est ainsi créée.

Article 2

Révision de l'accord du 24 mars 1970 portant sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 compte tenu de la création de la CPNEFP commune

L'accord du 24 mars 1970 a mis en place la CPNE pour la branche de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques. Cet accord sera révisé compte tenu de la création d'une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté

du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication écrite directe.

Article 3

Modification du fonctionnement et de la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques et mise en œuvre d'un règlement intérieur

Le fonctionnement ainsi que la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques procédant de l'accord du 24 mars 1970 ainsi que de son avenant en date du 19 décembre 1990 sera modifié.

Et, pour tenir compte des spécificités du nouveau secteur-logistique de communication écrite directe- les signataires du présent accord conviennent de déterminer dans un règlement intérieur les modalités de représentation et de fonctionnement de la nouvelle CPNEFP regroupant les deux secteurs.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités des deux branches composées majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 5

Date d'application

Le présent accord est applicable dès sa signature par les parties.

Article 6

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

