

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°490

50^{ème} année

Janvier 2013

Tableau de bord

I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	4
IV. Crédit d'impôt sur les cotisations syndicales	4

Conventions et accords

Accords de branche

- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 01, 22, 28, Midi-Pyrénées, 57, 67, 73, 18, 33-40.	5 à 14
- <u>Services de l'automobile</u> : Salaires minima pour 2013	15 à 17

Accords d'entreprise

- BULL : Accord de groupe sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.	18 à 24
---	---------

Etudes

- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 : les mesures à retenir.	25 à 26
- Bilan de la négociation collective d'entreprise dans la métallurgie en 2011	27 à 31
- Calcul des budgets du CE : l'important, c'est la base !	32 à 34

Pages

2 à 4

5 à 24

5 à 17

5 à 14

15 à 17

18 à 24

25 à 34

25 à 26

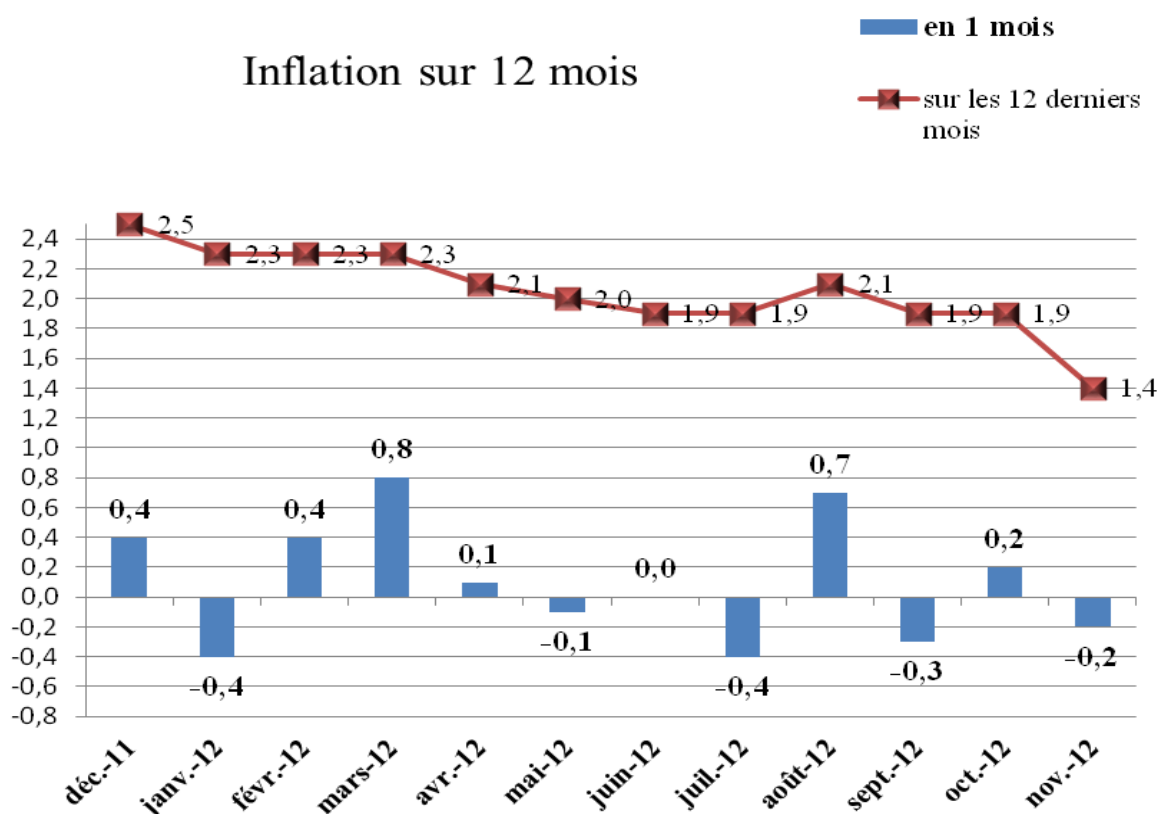
27 à 31

32 à 34

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a reculé de 0,2% en novembre 2012. En glissement annuel, l'inflation atteint 1,4%.

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €¹	3,49 €

La revalorisation du SMIC pour 2013 est de +0,3%, soit un taux horaire qui passe de brut 9,40 euros à 9,43 euros, et un montant mensuel de 1.425,67 euros à 1.430,22 euros, ce qui correspond à une augmentation d'environ 3 euros nets mensuel pour un salarié à temps plein.

Depuis mai, le coup de pouce s'élève à 0,6%. Le gouvernement s'est ainsi contenté d'une stricte application des mécanismes légaux.

Les revendications de FO ont toutefois été entendues concernant le renouvellement des membres du groupe d'experts dont le mandat arrive à échéance. Les prochains membres représenteront une plus grande diversité de courants de pensée économique et une dimension plus sociale, aux dires du Ministre du Travail, sera intégrée.

Par ailleurs, les indices sur lesquels se fondent la revalorisation du SMIC seront plus adaptés avec une meilleure prise en considération du poids du logement et de l'énergie dans le budget des ménages modestes, en prenant en considération l'inflation au regard des ménages des 1er et 2ème déciles, qui sont les plus modestes.

La prise en compte de l'évolution des gains de pouvoir d'achat sera par ailleurs élargie aux employés, en prenant en considération le SHBOE (salaire horaire de base ouvrier et employé) et non plus uniquement le SHBO.

¹ Sur la base de 151,67 heures. Si l'on prend la base taux horaire x 35 h x (52/12), cela fait 1 430,22 €.

Quant à la croissance, pas d'indexation automatique annoncée, ce qui en période de récession se traduirait par une diminution du SMIC. Elle servira uniquement d'élément dans le cadre du coup de pouce.

III – Plafond Sécurité Sociale

Plafond mensuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 : **3 086 € bruts**. Il a été augmenté de **1,8%** au 1^{er} janvier 2013, contre une hausse de 2,9% en 2012. Le plafond annuel est de : **37 032 € bruts**.

IV – Crédit d'impôt sur les cotisations syndicales

Le projet de loi de finances rectificative pour 2012 a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale, en dernière lecture, dans la nuit du 19 au 20 décembre dernier.

L'article 14 *quinquies*, issu d'un amendement, prévoit **un crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant** (dans la limite de 1% du total des revenus imposables). Ce crédit d'impôt remplace le dispositif de réduction d'impôt qui existait auparavant. Ainsi, même les salariés non imposables pourront bénéficier de cette mesure, en bénéficiant du versement, par l'Etat, de ce crédit. Cela permettra de rétablir une égalité de traitement entre salariés.

Cette mesure sera applicable, à la publication de la loi, pour les revenus de l'année 2012.■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I– ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	AIN (01)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD DE MARS 2012	EN %
140	16945	72,00	0,43%
O1	16945	72,00	0,43%
145	16945	72,00	0,43%
O2	16945	72,00	0,43%
155	16998	72,00	0,43%
O3	16998	72,00	0,43%
170	17064	0,00	0,00%
P1	17064	0,00	0,00%
180	17189	0,00	0,00%
190	17314	0,00	0,00%
P2	17314	0,00	0,00%
215	17625	0,00	0,00%
P3	17625	0,00	0,00%
AM1	17625	0,00	0,00%
225	17995	0,00	0,00%
240	19155	0,00	0,00%
TA1	19155	0,00	0,00%
AM2	19155	0,00	0,00%
255	20322	0,00	0,00%
TA2	20322	0,00	0,00%
AM3	20322	0,00	0,00%
270	20981	0,00	0,00%
TA3	20981	0,00	0,00%
285	22397	0,00	0,00%
TA4	22397	0,00	0,00%
AM4	22397	0,00	0,00%
305	23649	0,00	0,00%
AM5	23649	0,00	0,00%
335	25855	0,00	0,00%
AM6	25855	0,00	0,00%
365	28147	0,00	0,00%
AM7	28147	0,00	0,00%
395	30411	0,00	0,00%
AM8	30411	0,00	0,00%
Valeur Point	4,52		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, il s'agit d'un avenant !		0,08% (+3,66% en mars 2012)
Date accord	29/11/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.03.2012		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	COTES D'ARMOR (22)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur 2011	EN %
140	16990	390,00	2,35%
O1	16990	390,00	2,35%
145	17041	391,00	2,35%
O2	17041	391,00	2,35%
155	17195	395,00	2,35%
O3	17195	395,00	2,35%
170	17318	398,00	2,35%
P1	17318	398,00	2,35%
180	17454	401,00	2,35%
190	17840	410,00	2,35%
P2	17840	410,00	2,35%
215	18330	421,00	2,35%
P3	18330	421,00	2,35%
AM1	18330	421,00	2,35%
225	18512	425,00	2,35%
240	19216	441,00	2,35%
TA1	19216	441,00	2,35%
AM2	19216	441,00	2,35%
255	19936	458,00	2,35%
TA2	19936	458,00	2,35%
AM3	19936	458,00	2,35%
270	21046	483,00	2,35%
TA3	21046	483,00	2,35%
285	22084	507,00	2,35%
TA4	22084	507,00	2,35%
AM4	22084	507,00	2,35%
305	23477	539,00	2,35%
AM5	23477	539,00	2,35%
335	25563	587,00	2,35%
AM6	25563	587,00	2,35%
365	27794	638,00	2,35%
AM7	27794	638,00	2,35%
395	30037	690,00	2,35%
AM8	30037	690,00	2,35%
Valeur Point	4,54		
Moyenne d'augmentation des RAG			2,35%
Date accord	15/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.07.12		
Syndicats signataires	CFE-CGC CFTC CFTD		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	EURE ET LOIR (28)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur le premier accord de mars 2012	EN %
140	16945	145,00	0,86%
O1	16990	137,00	0,81%
145	16970	96,00	0,57%
O2	17025	95,00	0,56%
155	17000	54,00	0,32%
O3	17060	26,00	0,15%
170	17051	0,00	0,00%
P1	17271	0,00	0,00%
180	17198	0,00	0,00%
190	17334	0,00	0,00%
P2	17817	0,00	0,00%
215	17500	0,00	0,00%
P3	18216	0,00	0,00%
AM1	18350	0,00	0,00%
225	17700	0,00	0,00%
240	18100	0,00	0,00%
TA1	18820	0,00	0,00%
AM2	19064	0,00	0,00%
255	18677	0,00	0,00%
TA2	19500	0,00	0,00%
AM3	19880	0,00	0,00%
270	19438	0,00	0,00%
TA3	20471	0,00	0,00%
285	20539	0,00	0,00%
TA4	21586	0,00	0,00%
AM4	21890	0,00	0,00%
305	21863	0,00	0,00%
AM5	23474	0,00	0,00%
335	23872	0,00	0,00%
AM6	25792	0,00	0,00%
365	26092	0,00	0,00%
AM7	27872	0,00	0,00%
395	28190	0,00	0,00%
AM8	30206	0,00	0,00%
Valeur Point	4,92		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, il s'agit d'un avenant !		0,10% (+2,66% en mars 2012)
Date accord	05/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.05.12		
Syndicats signataires	CFDT		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	HAUTE GARONNE et MIDI PYRENEES (9-12-31-32-46-81-82)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD DE JANV. 2012	EN %
140	16945	164,00	0,98%
O1	16945	164,00	0,98%
145	16945	134,00	0,80%
O2	16945	134,00	0,80%
155	16945	54,00	0,32%
O3	16945	54,00	0,32%
170	17104	0,00	0,00%
P1	17104	0,00	0,00%
180	17310	0,00	0,00%
190	17568	0,00	0,00%
P2	17568	0,00	0,00%
215	18001	0,00	0,00%
P3	18001	0,00	0,00%
AM1	18001	0,00	0,00%
225	18399	0,00	0,00%
240	19039	0,00	0,00%
TA1	19039	0,00	0,00%
AM2	19039	0,00	0,00%
255	19708	0,00	0,00%
TA2	19708	0,00	0,00%
AM3	19708	0,00	0,00%
270	20462	0,00	0,00%
TA3	20462	0,00	0,00%
285	21416	0,00	0,00%
TA4	21416	0,00	0,00%
AM4	21416	0,00	0,00%
305	22890	0,00	0,00%
AM5	22890	0,00	0,00%
335	25125	0,00	0,00%
AM6	25125	0,00	0,00%
365	27616	0,00	0,00%
AM7	27616	0,00	0,00%
395	30397	0,00	0,00%
AM8	30397	0,00	0,00%
Valeur Point	4,528		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, il s'agit d'un avenant !		0,12% après 2,41% en janvier 2012
Date accord	26/09/2012		
Application RAG	1.01.2012		
Application point	1.04.2012		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CFE-CGC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	MOSELLE (57)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD DE FEVR. 2012	EN %
140	16960	100,00	0,59%
O1	16960	100,00	0,59%
145	16980	100,00	0,59%
O2	16980	100,00	0,59%
155	17000	100,00	0,59%
O3	17000	100,00	0,59%
170	17020	100,00	0,59%
P1	17020	100,00	0,59%
180	17070	100,00	0,59%
190	17270	105,00	0,61%
P2	17270	105,00	0,61%
215	17770	105,00	0,59%
P3	17770	105,00	0,59%
AM1	17770	105,00	0,59%
225	18440	110,00	0,60%
240	19370	115,00	0,60%
TA1	19370	115,00	0,60%
AM2	19370	115,00	0,60%
255	20680	120,00	0,58%
TA2	20680	120,00	0,58%
AM3	20680	120,00	0,58%
270	21460	130,00	0,61%
TA3	21460	130,00	0,61%
285	22970	135,00	0,59%
TA4	22970	135,00	0,59%
AM4	22970	135,00	0,59%
305	24580	150,00	0,61%
AM5	24580	150,00	0,61%
335	27420	165,00	0,61%
AM6	27420	165,00	0,61%
365	29710	175,00	0,59%
AM7	29710	175,00	0,59%
395	32550	195,00	0,60%
AM8	32550	195,00	0,60%
Valeur Point	4,82		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, il s'agit d'un avenant !		0,60% après 2,30% en février
Date accord	08/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.05.12		
Syndicats signataires	CFTC CGC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	BAS RHIN (67)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	17188	100,00	0,59%
O1	17188	100,00	0,59%
145	17314	100,00	0,59%
O2	17314	100,00	0,59%
155	17659	100,00	0,59%
O3	17659	100,00	0,59%
170	18041	100,00	0,59%
P1	18041	100,00	0,59%
180	18460	100,00	0,59%
190	19051	105,00	0,61%
P2	19051	105,00	0,61%
215	19786	105,00	0,59%
P3	19756	105,00	0,59%
AM1	19756	105,00	0,59%
225	20512	110,00	0,60%
240	21232	115,00	0,60%
TA1	21232	115,00	0,60%
AM2	21232	115,00	0,60%
255	21738	120,00	0,58%
TA2	21738	120,00	0,58%
AM3	21738	120,00	0,58%
270	22300	130,00	0,61%
TA3	22300	130,00	0,61%
285	23735	135,00	0,59%
TA4	23735	135,00	0,59%
AM4	23735	135,00	0,59%
305	25834	150,00	0,61%
AM5	25834	150,00	0,61%
335	28028	165,00	0,61%
AM6	28028	165,00	0,61%
365	30278	175,00	0,59%
AM7	30278	175,00	0,59%
395	32641	195,00	0,60%
AM8	32641	195,00	0,60%
Valeur Point	4,88	0,12	2,52%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,21%
Date accord	05/11/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.01.13		
Syndicats signataires	CFTC CGC FO		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	SAVOIE (73)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16947	381,00	2,30%
O1	16947	381,00	2,30%
145	16947	381,00	2,30%
O2	16947	381,00	2,30%
155	16957	382,00	2,30%
O3	16957	382,00	2,30%
170	17105	417,00	2,50%
P1	17105	417,00	2,50%
180	17212	419,00	2,50%
190	17323	423,00	2,50%
P2	17323	423,00	2,50%
215	17902	437,00	2,50%
P3	17902	437,00	2,50%
AM1	18140	442,00	2,50%
225	18460	450,00	2,50%
240	19844	408,00	2,10%
TA1	19844	408,00	2,10%
AM2	20103	414,00	2,10%
255	20654	424,00	2,10%
TA2	20654	424,00	2,10%
AM3	20945	431,00	2,10%
270	21836	450,00	2,10%
TA3	21836	450,00	2,10%
285	23038	474,00	2,10%
TA4	23038	474,00	2,10%
AM4	23362	481,00	2,10%
305	23765	489,00	2,10%
AM5	24950	513,00	2,10%
335	25639	527,00	2,10%
AM6	27209	559,00	2,10%
365	27844	573,00	2,10%
AM7	29721	611,00	2,10%
395	30556	628,00	2,10%
AM8	30858	635,00	2,10%
Valeur Point	4,85		
Moyenne d'augmentation des RAG			2,24%
Date accord	03/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point			
Syndicats signataires	FO CFDT CFE-CGC CGT CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	CHER (18)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD DE JANVIER 2012	EN %
140	16945	132,00	0,79%
O1	16945	132,00	0,79%
145	16955	91,00	0,54%
O2	16955	91,00	0,54%
155	16965	66,00	0,39%
O3	16965	66,00	0,39%
170	16985	0,00	0,00%
P1	16985	0,00	0,00%
180	17021	0,00	0,00%
190	17056	0,00	0,00%
P2	17122	0,00	0,00%
215	17117	0,00	0,00%
P3	17657	0,00	0,00%
AM1	18079	0,00	0,00%
225	17652	0,00	0,00%
240	18939	0,00	0,00%
TA1	19654	0,00	0,00%
AM2	20076	0,00	0,00%
255	20074	0,00	0,00%
TA2	20846	0,00	0,00%
AM3	21322	0,00	0,00%
270	21085	0,00	0,00%
TA3	22095	0,00	0,00%
285	22389	0,00	0,00%
TA4	23297	0,00	0,00%
AM4	23705	0,00	0,00%
305	23944	0,00	0,00%
AM5	25372	0,00	0,00%
335	26327	0,00	0,00%
AM6	27870	0,00	0,00%
365	28586	0,00	0,00%
AM7	30367	0,00	0,00%
395	30969	0,00	0,00%
AM8	32750	0,00	0,00%
Valeur Point	4,83		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, il s'agit d'un avenant !		0,10% après 2,15% en janvier
Date accord	08/11/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point			
Syndicats signataires	FO CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / janvier 2013

DPT	GIRONDE (33) LANDES (40)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD DE MAI 2012	EN %
140	16945	5,00	0,03%
O1	16945	5,00	0,03%
145	16950	0,00	0,00%
O2	16950	0,00	0,00%
155	16960	0,00	0,00%
O3	16960	0,00	0,00%
170	17080	0,00	0,00%
P1	17080	0,00	0,00%
180	17110	0,00	0,00%
190	17180	0,00	0,00%
P2	17180	0,00	0,00%
215	18020	0,00	0,00%
P3	18020	0,00	0,00%
AM1	18020	0,00	0,00%
225	18435	0,00	0,00%
240	19450	0,00	0,00%
TA1	19450	0,00	0,00%
AM2	19450	0,00	0,00%
255	20580	0,00	0,00%
TA2	20580	0,00	0,00%
AM3	20580	0,00	0,00%
270	21360	0,00	0,00%
TA3	21360	0,00	0,00%
285	22620	0,00	0,00%
TA4	22620	0,00	0,00%
AM4	22620	0,00	0,00%
305	24245	0,00	0,00%
AM5	24245	0,00	0,00%
335	26445	0,00	0,00%
AM6	26445	0,00	0,00%
365	29156	0,00	0,00%
AM7	29156	0,00	0,00%
395	31846	0,00	0,00%
AM8	31846	0,00	0,00%
Valeur Point	4,83		
Moyenne d'augmentation des RAG			2,37% en mai 2012
Date accord	23/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point			
Syndicats signataires	FO CFE-CGC		

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Accord sur les salaires minima 2013

La Fédération FO Métaux a signé, le 27 novembre 2012, l'avenant n°65 à la Convention de la branche, relatif aux salaires minima. Cet accord revalorise, à compter de mai 2013, les salaires mini de tous les échelons de la grille de classification de **1,9 %**. Les autres organisations syndicales de la branche se sont jointes à FO pour signer l'accord, à l'exception de la CGT, qui a refusé de le signer.

Pour FO, ne pas parvenir à un accord sur les salaires aurait été une catastrophe pour les salariés. Nous l'avons évité. Les salariés ont pu compter une nouvelle fois sur FO. Sans accord, le bas de la grille de classification aurait été rattrapé par le SMIC, avant même que l'année 2013 ne commence.

Cela aurait signifié que le salaire de référence des salariés positionnés à l'échelon 3 aurait été le SMIC. Et cela aurait également signifié que la grille aurait été tirée vers le bas de 2 % environ, et cela de manière durable.

Il est, en effet, très difficile, voire impossible de rattraper ultérieurement les accords salariaux qui ne sont pas conclus quand ils le devraient. Cela, FO l'a compris de longue date. Jamais nous ne délaissions la problématique des salaires.

Notre ténacité dans la négociation et nos arguments ont porté, nous ne pouvons que nous en satisfaire.

Le délai nécessaire aux pouvoirs publics pour « étendre » l'accord (le rendre obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même celles qui ne sont pas adhérentes à une organisation patronale signataire de l'accord) prendra 4 à 5 mois. De ce fait, il faudra attendre au moins le mois de mai 2013 pour qu'il soit applicable. Nous vous informons de l'extension de l'accord dès sa parution au Journal Officiel.■

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Avenant n° 65 à la Convention collective nationale
relatif aux salaires minima**

Les organisations soussignées,

Vu l'article L.2241-1 du code du travail,

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la Convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n°61 du 5 juillet 2011,

Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au dessus du SMIC,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}- Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective sont modifiés comme suit:

MINIMA GARANTIS POUR 35 HEURES

Ouvriers Employés	
Echelons	MG 35 h
12	1816 €
11	1768 €
10	1721 €
9	1682 €
8	1628 €
7	1578 €
6	1547 €
5	1515 €
4	1489 €
3	1468 €
2	1452 €
1	1437 €

Maîtrise	
Echelons	MG 35 h
25	2301 €
24	2179 €
23	2057 €
22	1938 €
21	1875 €
20	1816 €
19	1767 €
18	1719 €
17	1671 €

Cadres	
Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	4843 €
IV C	4358 €
IV B	4115 €
IV A	3873 €
III C	3632 €
III B	3389 €
III A	3147 €
II C	2905 €
II B	2663 €
II A	2420 €
I C	2301 €
I B	2179 €
I A	2057 €

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

Article 2- La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est portée à 3,11 €.

Article 3- Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est porté à 5,48 €.

Article 4- Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5- Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2013, à condition que l'arrêté d'extension qui le concerne ait été publié au Journal Officiel au plus tard le 30 avril 2013. A défaut, la Commission Paritaire Nationale se réunira dès le mois de mai 2013 pour examiner la situation et en tirer les conséquences.

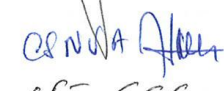
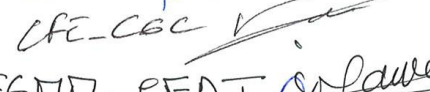
Fait à Suresnes, le 27 novembre 2012

Organisations professionnelles

FFC 
FUCOT 
UNIDEC 
FNAA 
GNESA 

C.N.P.A.
Conseil National des Professions de l'Automobile

Organisations syndicales de salariés

FO 
CENSA 
CFE-CGC 
FGMT - EFDT 
CFTC 

* * * * *

II– ACCORDS D'ENTREPRISES

Retrouvez d'autres accords d'entreprises sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Accords d'entreprise », en faisant une recherche par thème ou/et par nom d'entreprise.

Aidez-nous à enrichir notre base en nous faisant parvenir vos accords signés ! Merci.

BULL

Accord de groupe sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'équipe FO de la société BULL a signé, le 6 décembre dernier, un accord groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord a pour objectifs :

- d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les recrutements ;
- d'assurer l'égalité d'accès à la progression professionnelle ;
- de garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'accord prévoit entre autres :

- Une augmentation de 10% de la « prime de cooptation » perçue par un salarié qui aura permis le recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans chaque famille-métier.
- Le salarié de retour de congé familial (maternité, congés parental d'éducation, de soutien familial...) bénéficie à son retour d'un crédit de formation égal à la moyenne des heures de formation reçues par les salariés de l'échelon auquel il appartient au cours de son absence.
- Le père ou la mère, salarié du groupe BULL, bénéficie, pendant 12 mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un jour de congé supplémentaire par mois (art. 2.3).
- Des mesures de rattrapage devront être prises dès que des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont constatés.
- Le congé parental d'éducation sera pris en compte intégralement pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. ■

Texte de l'accord :

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNEES

Les Sociétés BULL SA, BULL SAS, Bull International SAS, Bull PI, AGARIK, SIRUS, HRBC, SERVIWARE, EVIDIAN, AMESYS CONSEIL, AMESYS SAS, AMESYS RSS, AMESYS INTERNATIONAL, ELEXO, TRCom et AMESYS CONSEIL MONTPELLIER, représentées par Monsieur Joël PONS, Directeur des Affaires Sociales du Groupe Bull, mandaté à cet effet (ci-après les « **Sociétés** »),

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES de Bull en France représentées respectivement par :

- **Patrick BARADAT** coordinateur syndical CFDT,
- **Gilles GUILLAUME** coordinateur syndical CFE-CGC,
- **Jean-François TOUZAN** coordinateur syndical CGT,
- **Christian MEROT** coordinateur syndical CGT-FO.

D'AUTRE PART,

Préambule

Les parties signataires du présent accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic analysés,¹ les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin :

- d'améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements,
- d'assurer l'égalité d'accès à la progression professionnelle,
- de garantir l'égalité salariale hommes-femmes.

Article 1. Améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements

A fin 2010, le taux de féminisation des effectifs de Bull en France s'élevait à 22%² et celui des sociétés Amesys à 18,91%.³

¹ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes 2010 - Bull en France, Bilan salarial 2010 - Bull en France, Bilan social 2010 - Bull en France, Bilan formation 2010 - Bull en France, Politique salariale 2011 - CCE.

² Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes 2010 - Bull en France.

³ Source : information SIRH Amesys.

SP JA
He 1 66

Les parties ne peuvent que constater le déséquilibre existant entre le nombre d'hommes et de femmes mais rappellent que le taux de féminisation des métiers présents au sein des Sociétés est traditionnellement majoritairement faible, à l'image des taux de sorties des filières scientifiques et technologiques. En effet, le taux de féminisation des diplômés des écoles d'ingénieurs, toutes filières confondues, est d'environ 26%, et le taux de féminisation des diplômés des écoles d'ingénieurs dans les filières STIC (sciences et technologies de l'information et de la communication) est d'environ 15%.⁴

Pour information, la part de salariés embauchés à la sortie des écoles représente environ 30% des embauches, dont 76% d'hommes et 24% de femmes.

Dans ce contexte, les Sociétés entendent porter une attention particulière à l'amélioration de l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements afin de favoriser l'augmentation du taux de féminisation global, au travers des actions énoncées ci-après.

1.1. Sensibilisation des acteurs de l'entreprise

Afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidat-e-s, les Sociétés s'engagent à favoriser la prise de conscience des managers et des personnes chargées du recrutement, sur les stéréotypes de genre dans les recrutements et de la nécessité d'améliorer la mixité des recrutements.

Dans cette optique, les Sociétés s'engagent à encourager les managers et les personnes chargées du recrutement à suivre des modules de formation leur permettant :

- de prendre conscience des stéréotypes de genre et de leur impact sur les décisions en matière de recrutement ; et
- de connaître les obligations légales, réglementaires et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les Sociétés s'engagent à ce que 95% des chargés de recrutement aient participé à ces modules de formation à l'expiration du présent accord.

Par ailleurs, un kit de communication relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sera mis en ligne sur l'intranet.

Enfin, les Sociétés s'engagent à faire auditer leurs processus de recrutement internes et externes.

1.2. Favoriser l'augmentation du nombre de salariés du sexe sous-représenté dans chaque famille de métiers

Afin de tenter de réduire les écarts constatés, les Sociétés entendent récompenser davantage la cooptation de personnel du sexe sous-représenté dans chaque famille de métiers. Pour information, il est rappelé qu'actuellement, 30% des recrutements au sein des Sociétés se font par cooptation. A cette fin la prime de cooptation sera majorée de 10% pour l'embauche de salariés du sexe sous-représenté dans chaque famille métier.

Les Sociétés énoncent par ailleurs qu'à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, elles recruteront en priorité la candidate, pour chacune des familles de métiers ayant un pourcentage de femmes inférieur au pourcentage d'hommes, et le candidat pour chacune des familles de métier ayant un pourcentage d'hommes inférieur au pourcentage de femmes.

⁴ Source : Enquête du CNISF (Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France) menée en mars 2010.

JK SP
2 He
66

Enfin, les cabinets de recrutement auxquels les Sociétés font appel seront sensibilisés sur le fait de présenter des candidatures de chaque sexe.

1.3. Indicateurs de suivi

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les parties conviennent de suivre les indicateurs suivants :

- Proportion de managers et de chargés de recrutement ayant effectivement participé aux modules de formation.
- Actions correctives mises en place, le cas échéant, compte tenu des conclusions de l'audit effectué sur le processus de recrutement.
- Evolution du pourcentage de candidatures du sexe sous-représenté, par domaine métier.
- Evolution du pourcentage de salariés du sexe sous-représenté, par domaine métier.
- Evolution du taux de féminisation global.

Article 2. Assurer l'égalité d'accès à la progression professionnelle

A fin 2010, le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une promotion était quasiment identique puisqu'il s'élevait à 6% de femmes et 5% d'hommes.⁵ Il en va de même s'agissant de la formation dans la mesure où 55% des femmes et 52% des hommes ont bénéficié d'actions de formation.

Dans le cadre du présent accord et afin de garantir une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes, les Sociétés s'engagent non seulement à maintenir l'égalité d'accès existant entre hommes et femmes à la formation et à la promotion professionnelle mais aussi à ce que les congés de maternité, d'adoption, de soutien/solidarité familiale et les congés parentaux ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Dans cette optique, les Sociétés entendent assurer l'égalité d'accès à la progression professionnelle à l'issue de congés familiaux, et améliorer les conditions de départ de l'entreprise des salariés en congé de maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale et les conditions de retour de ces salariés dans l'entreprise à l'issue de ces congés, au travers des actions énoncées ci-dessous.

Les Sociétés entendent également accompagner la mobilité géographique pour raison professionnelle de leurs salariés en aidant les conjoints de ces derniers (mariage, PACS, concubinage) travaillant dans l'une des Sociétés mentionnées au présent accord, dans leur recherche d'emploi.

2.1. Assurer l'égalité d'accès à la progression professionnelle à l'issue de congés familiaux

Tout salarié qui se sera absenté de l'entreprise pour congé de maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale bénéficiera, à son retour, d'un crédit formation correspondant à la moyenne des heures de formations reçues par les salariés de l'échelon auquel il appartient, au cours de la période d'absence.

⁵ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes 2010 – Bull en France.

AG SP
JF 3 He

Ce crédit formation devra être utilisé dans les 12 mois suivants le retour de congé du salarié, sous peine d'être perdu. Le choix de la formation sera arrêté après concertation entre le manager et le salarié en fonction des besoins et/ou souhaits d'adaptation ou d'évolution de ce dernier.

2.2. Améliorer les conditions de départ en congé familial des salariés

Les Sociétés s'engagent, à organiser un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique (et/ou son responsable ressources humaines) avant un congé maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale. Au cours de cet entretien, les conditions du remplacement du salarié seront notamment précisées.

A titre d'information, les Sociétés porteront à la connaissance des salariées déclarant une grossesse les droits dont elles bénéficient avant, pendant et à l'issue du congé de maternité.

2.3. Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue de congés familiaux

Les Sociétés s'engagent, à organiser un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique (et/ou son responsable ressources humaines) à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale. Au cours de cet entretien, les éventuels besoins en matière de formation seront notamment étudiés.

Par ailleurs, les Sociétés consentent à attribuer au père ou à la mère, dans l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, un jour de congé par mois. Il est expressément convenu entre les parties que dans l'hypothèse où un mois donné, ce jour de congé n'aurait pas été utilisé par son bénéficiaire, il serait perdu. Par ailleurs les parties conviennent que si le père et la mère de l'enfant travaillent tous les deux au sein des Sociétés, ces 12 jours de congés supplémentaires devront être répartis entre les deux parents, selon leur choix.

2.4. Accompagner la mobilité géographique pour raison professionnelle des salariés

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint (mariage, PACS, concubinage) travaille dans l'une des Sociétés mentionnées dans le présent accord et dans le même bassin d'emploi, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de proposer à ce dernier, au sein de ces mêmes Sociétés et dans le même nouveau bassin d'emploi que la personne en mobilité, un emploi similaire à celui qu'il/elle occupait précédemment.

Si aucun poste similaire n'est disponible, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de proposer un poste compatible avec ses qualifications, niveau, échelon. Cette nouvelle affectation sera accompagnée, si besoin, d'une formation.

2.5. Indicateurs de suivi

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les parties conviennent de suivre les indicateurs suivants :

- Proportion de salariés qui, dans les 12 mois de leur retour de congé maternité, d'adoption, congé parental ou de soutien/solidarité familiale, ont demandé et effectivement bénéficié du crédit formation auquel ils avaient droit.
- Proportion de salariés ayant été reçus en entretien avant et à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale.

44 de JP
4 JT

Article 3. Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

3.1 Garantie d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, par catégorie professionnelle

Afin de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la comparaison des salaires femmes-hommes fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle sur les salaires.

A l'occasion de cet examen ainsi que de celui qui est effectué lors de l'élaboration du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, si des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes venaient à être constatés et que ces écarts ne seraient pas justifiés par des raisons objectives, les rattrapages nécessaires seraient effectués.

A fin 2010, les parties constatent que les efforts engagés ont permis de réduire de manière significative les écarts de rémunération qui existaient entre les hommes et les femmes. Pour autant, des actions sont toujours en cours afin de supprimer les écarts qui subsistent⁶. Les Sociétés s'engagent à poursuivre ces actions jusqu'à élimination des différences de salaire non justifiées par des critères objectifs, et ce, d'ici l'expiration du présent accord.

3.2. Assurer l'égalité de rémunération des salariés de retour de congé familial

Tout salarié qui se sera absenté de l'entreprise pour congé de maternité, d'adoption, congé parental, congé de soutien/solidarité familiale bénéficiera, à son retour, d'une revalorisation de son salaire correspondant à la moyenne des augmentations reçues par les salariés du niveau/échelon ou position auquel il appartient au cours de la période d'absence.

Les Sociétés s'engagent par ailleurs à prendre en compte la durée totale du congé parental d'éducation pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

3.3 Garantir une répartition équilibrée des augmentations pour un travail de même valeur

Annuellement, à l'occasion de l'attribution des budgets de mesures salariales, la direction :

- rappelle aux responsables hiérarchiques et aux responsables ressources humaines les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- formule les recommandations nécessaires afin que les augmentations salariales soient une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

3.4. Indicateurs de suivi

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les parties conviennent de suivre les indicateurs suivants :

- Salaire médian par catégorie de salariés et par sexe.
- Salaire médian par catégorie de salariés revenant de congé familial par rapport au salaire médian des autres salariés de la catégorie.

⁶ Bilan salarial 2010

54 Me 
5 JFT

- Pourcentage moyen d'augmentation attribué aux femmes et aux hommes.
- Durée moyenne dans un Niveau/Echelon ou Position par femmes et hommes.

Article 4. Suivi de l'accord

4.1 Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt et s'appliquera pour une durée de trois ans de date à date.

Au cours de cette période de trois ans, un bilan annuel des actions et des progrès réalisés sera présenté au CCE. Si le bilan présenté ne satisfait pas à l'objectif du présent accord, un plan d'action sera présenté au CCE.

4.2 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions légales applicables.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

4.3 Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence du représentant de l'employeur, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

54
11c 5P
6 SAT

* * * * *

ETUDES

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2013

Les mesures à retenir

Validée quasi intégralement par le Conseil Constitutionnel, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2013 vient d'être publiée au JO le 18 décembre 2012 (Loi n°2012-1404, 17 décembre 2012). Faisons un état des lieux des dispositions à retenir.

- **Ouverture du congé paternité à d'autres personnes que le père (article 94) :**

Le congé paternité change de nom et n'est plus uniquement réservé au seul père de l'enfant. Dorénavant, on parle de **congé de « paternité et d'accueil de l'enfant »**. Ce dernier reste, bien entendu, ouvert au père de l'enfant, mais aussi à toute personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment du lien de filiation avec l'enfant : le concubin de la mère, la personne liée par un PACS (y compris dans le cadre d'un couple homosexuel), etc. Il ne s'agit pas d'une option entre le père et la personne qui vit maritalement avec la mère de l'enfant : les deux peuvent en bénéficier, tout comme des indemnités journalières de la sécurité sociale versées pendant ce congé.

En parallèle, le droit du père de bénéficier d'une suspension de contrat de travail de 10 semaines au plus en cas du décès de la mère au cours du congé maternité est aussi étendu à la personne vivant maritalement avec la mère de l'enfant. Cette fois-ci, à la condition que le père de l'enfant n'ait pas fait usage de cette possibilité.

- **Indemnités de rupture conventionnelle : élargissement de l'assiette du forfait social (article 21) :**

Depuis la création du forfait social (contribution due uniquement par les employeurs, qui est aujourd'hui d'un taux de 20%), ce dernier s'applique aux gains et rémunérations qui sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais qui restent soumis à la CSG et la CRDS (article L 137-15 du code de la sécurité sociale), à l'exception des indemnités de rupture du contrat de travail, purement et simplement exclues du forfait social.

La LFSS pour 2013 vient bouleverser cela en assujettissant au forfait social les indemnités de rupture conventionnelle, pour leur montant exonéré de CSG et de CRDS.

Cela ne concerne en pratique que les indemnités de rupture conventionnelle versées aux salariés n'ayant pas atteint l'âge de départ à la retraite (60 ou 62 ans selon les cas). En effet, ceux ayant atteint cet âge voient leur indemnité de rupture conventionnelle intégralement soumise à cotisations et contributions sociales, qu'ils bénéficient ou non du taux plein.

Pour rappel, la fraction d'indemnité exonérée de CSG et de CRDS est limitée à deux plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 74 064 € pour 2013 (soit 37 032 € par an).

La loi ne précise pas la date d'application de cette mesure. Nous attendons des précisions sur ce point. Sont probablement concernées toutes les indemnités versées en application de ruptures conventionnelles signées depuis le 1^{er} janvier 2013.

Cela risque de peser grandement sur les décisions prises par les entreprises en la matière... Même si c'est une contribution uniquement patronale, c'est un nouvel élément dont il va falloir tenir compte dans les stratégies à mener.

- **Contribution solidarité à la charge des bénéficiaires de pensions de retraite :**

La loi crée une contribution additionnelle de solidarité au taux de 0,3% due sur les avantages de retraite et d'invalidité ainsi que sur les allocations de préretraite (a priori, uniquement les préretraites versées par les régimes et non celles versées par les entreprises, mais cela reste à confirmer). Cette contribution s'appliquera au 1^{er} avril 2013. Elle sera acquittée par les bénéficiaires de ces pensions dont le montant de l'impôt sur le revenu est supérieur au seuil de mise en recouvrement (aujourd'hui, 61 euros).■

BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA METALLURGIE POUR 2011

Dans le cadre de l'accord du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, il a été créé un Observatoire paritaire de la négociation collective. Ce dernier se réunit une fois par an et a pour mission de réaliser un bilan de la négociation collective d'entreprise et d'assurer le suivi du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus par les représentants du personnel. Rappelons que cette possibilité a été ouverte par la loi du 20 août 2008, dans les entreprises de moins de 200 salariés, sans aucune représentation syndicale, et pour les seules matières devant être négociées. Les commissions de validation doivent apprécier la licéité des accords présentés.

La dernière réunion de l'Observatoire, le 7 décembre 2012, a été l'occasion de faire le point sur la négociation collective dans la branche en 2011, bilan que nous vous présentons.

Ce bilan est rédigé à partir des données figurant dans le Rapport annuel de la négociation collective en 2011, établi par la Direction Générale du Travail (DGT) et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) qui comporte, presque exclusivement, des **données tous secteurs confondus**. (<http://travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications>).

Il a été possible d'extraire les données concernant l'industrie, mais nous ne disposons malheureusement pas des données propres à notre branche, sachant tout de même que la métallurgie représente environ 1 accord sur 2 dans l'industrie.

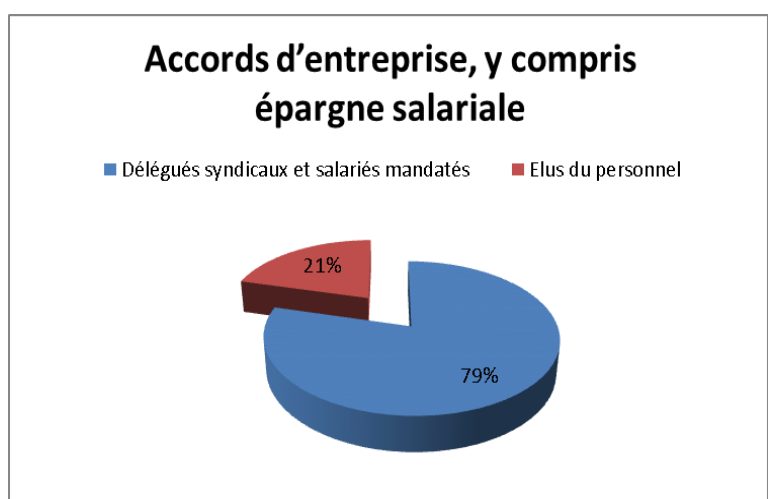
Nombre d'accords collectifs d'entreprise conclus et déposés en 2011

	Nombre total d'accords	Nombre d'entreprises, UES ou groupe d'entreprises concernés	Salariés couverts
Tous secteurs (signés par DS et élus du personnel)	33869	15000	8 000 000
Secteur industriel (uniquement signés par DS)	10188		
Secteur métallurgie (uniquement signés par DS)	4793		

Ventilation des accords en fonction des signataires

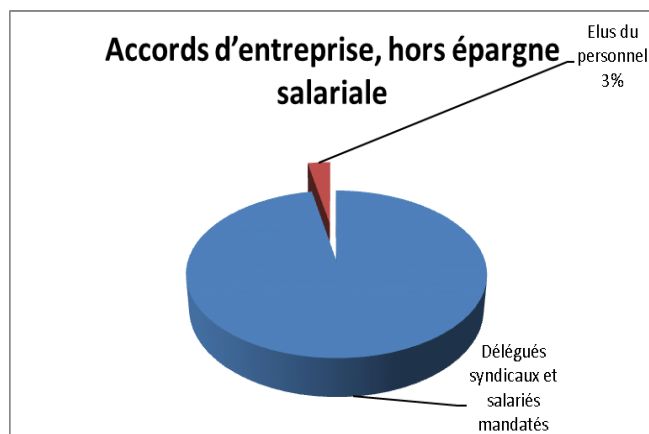
	Délégués syndicaux Salariés mandatés	Elus du personnel
Accords d'entreprise, y compris épargne salariale ²	26827	7042
Proportion	79,21 %	20,8 %
Accords d'entreprise, hors épargne salariale	21442	643
Proportion	97 %	3 %

On note un nombre stable d'accords collectifs conclus par rapport à 2010³. On note une légère baisse, par rapport à 2010, des accords conclus avec les délégués syndicaux dans le secteur industriel par rapport au nombre total d'accords conclus avec les délégués syndicaux (38%, voir tableau ci-dessous). Un accord sur deux du secteur industriel est toujours conclu dans la branche de la métallurgie. Par rapport à 2010, le nombre d'accords signés avec les délégués syndicaux augmente (+10%), tandis que le nombre de textes sur l'épargne salariale signés par les élus du personnel baisse fortement (-26%). Si l'on exclut les accords sur l'épargne salariale, le nombre d'accords signés par les élus augmente aussi d'environ 10%. Le nombre d'accords signés par des salariés mandatés reste, comme en 2010, insignifiant.



² Ces accords relatifs à l'épargne salariale peuvent être conclus avec les élus du personnel, mais ils ne sont pas soumis à la procédure de validation par une commission paritaire de branche.

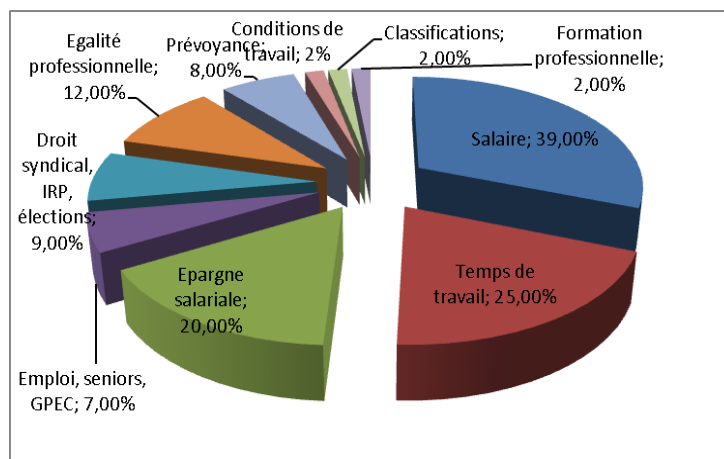
³ Les comparaisons sont faites par rapport aux données provisoires de 2010, c'est à dire par rapport aux données figurant dans le rapport de la négociation collective en 2010.



Ces données concernent les accords signés en 2011 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2012.

Il n'est pas possible d'effectuer une ventilation des accords en fonction de leurs signataires et de la taille des entreprises. Il n'est pas non plus possible de faire une ventilation de ces accords selon leur niveau de conclusion, entreprise ou établissement. Aucune information sur ces données n'existe, en effet, dans le Bilan de la négociation collective tous secteurs confondus.

1) Thèmes de négociation des accords conclus avec des délégués syndicaux ou des salariés mandatés



Dans ce graphique, on compte la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un accord peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100%.

Les salaires concernent plus d'un tiers des accords conclus et restent le principal thème de négociation dans les entreprises. Le nombre d'accords conclus a progressé de 32,8% à 39% ce qui peut s'expliquer en partie par l'entrée en vigueur du dispositif relatif à la prime de partage des profits dont la loi avait fixé la date butoir de dépôt au 31 octobre 2011.

Le temps de travail apparaît dans un quart des accords conclus par les délégués syndicaux. Le nombre d'accords conclus sur ce thème est en augmentation. Cette hausse concerne à la fois le contingent annuel d'heures supplémentaires, la durée collective du travail et le compte épargne temps (CET).

L'emploi, dans une majorité des accords conclus en 2010, était abordé sur le thème spécifique de l'emploi des seniors. Leur nombre chute donc de façon significative en 2011, car les entreprises entrant dans le champ d'application de l'obligation de conclure un accord

collectif ou d'établir un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés sont aujourd'hui couvertes. Seules les entreprises ayant franchi, au 31 décembre 2010, les seuils d'effectifs prévus par la loi étaient tenues de négocier un accord ou d'établir un plan d'action en 2011. Les accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont légèrement plus nombreux qu'en 2010. Il en est de même des accords relatifs aux travailleurs handicapés.

L'égalité professionnelle représente 12% des thèmes abordés par les accords collectifs en 2011, soit une hausse de 49% du nombre d'accords ayant traité de ce thème par rapport à 2010.

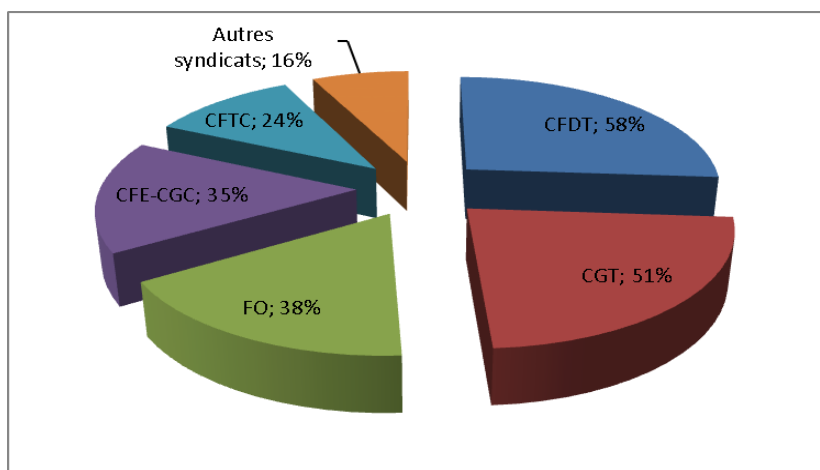
Le droit syndical est un thème en très légère augmentation (3%) en 2011. Ces accords, conclus sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel et les élections professionnelles, comprennent également les protocoles d'accords préélectoraux.

L'épargne salariale connaît une légère baisse en 2011. S'ils représentent environ 20% des accords conclus avec des délégués syndicaux, ceux-ci ne constituent qu'une petite partie des textes consacrés à l'épargne salariale (17%). En effet, il est possible de mettre en place des dispositifs d'épargne salariale sans recourir aux délégués syndicaux (conclusion d'un accord avec les élus du personnel, ratification par référendum). La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et la publication de son décret d'application en mars 2009 avaient entraîné la signature de nombreux avenants à des accords de participation entre fin 2009 et début 2010, afin de permettre le versement effectif de la participation en 2010. Une fois ces avenants signés, le nombre de textes sur la participation déposés en 2011 a logiquement retrouvé un niveau normal. Concernant les plans d'épargne d'entreprise (-35%), en 2011, c'est surtout le nombre d'avenants à des textes sur les PEE qui a nettement diminué (de 6573 à 2701 avenants, soit - 59%).

Les conditions de travail représentent un thème peu abordé par les accords collectifs conclus et déposés en 2011. Ce thème devrait cependant connaître un essor progressif en 2012 du fait de l'obligation pour les entreprises d'être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

II) Les organisations syndicales signataires des accords collectifs

Taux de signature par organisation syndicale

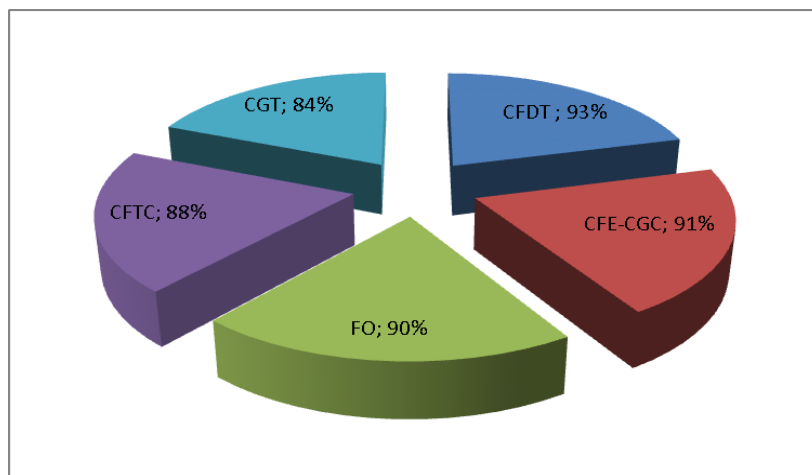


Les taux de signature des organisations syndicales sont légèrement moins élevés qu'en 2010, sauf pour la CFE-CGC et les organisations syndicales classées dans la catégorie « Autres syndicats », pour lesquelles le taux de signature augmente d'un point.

Si le taux de signature donne une idée de la participation des organisations syndicales à la négociation d'entreprise, **cet indicateur reste toutefois très partiel**. Sa valeur dépend en effet de nombreux facteurs qui interagissent entre eux, et **notamment le degré d'implantation des organisations syndicales dans l'entreprise**, l'activité et les prises de position des délégués et sections syndicales, ou encore le contexte institutionnel, économique et social de l'entreprise.

Pour neutraliser l'effet du degré d'implantation ou de la capacité à négocier des différentes organisations syndicales, on peut calculer la propension de chaque organisation syndicale à signer des accords collectifs dans les seules entreprises où elle est présente.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise



Dans ce cas, ces taux sont identiques à l'année précédente pour la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Il progresse d'un point pour FO et diminue d'autant pour la CGT. ■

CALCUL DES BUDGETS CE :

L'important, c'est la base !

Nous avons récemment été alertés par plusieurs équipes sur cette problématique.

Les subventions versées au CE pour que celui-ci puisse mener à bien ses missions, qu'elles soient économiques ou sociales et culturelles, sont exprimées en **pourcentage de « la masse salariale brute »**.

S'agissant du **budget de fonctionnement**, le code du travail prévoit « une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute » (art. L.2325-43 CT). Pour **les activités sociales et culturelles**, le texte se réfère à la notion de « montant global des salaires payés » (art. L. 2323-86 CT). En fait, les deux subventions ont la même assiette : « l'ensemble de la masse salariale » (Cass. Soc. 9 juillet 1996, n°94-17688).

De nombreux contentieux sont intervenus du fait de **l'imprécision de la notion de « masse salariale brute »**. Certaines entreprises utilisaient comme référence la DADS (déclaration annuelle des données sociales) qui comprend les rémunérations soumises à cotisations sociales. D'autres utilisaient comme référence le « compte 641 », comprenant des éléments beaucoup plus larges et pas forcément soumis à cotisations sociales.

Depuis une décision judiciaire du 30 mars 2011, les choses sont plus claires. La Cour de cassation a décidé que « *sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 « Rémunérations du personnel » tel que défini par le plan comptable général* » (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-71438, 10-30080).

Cette décision vient affirmer la position adoptée par l'administration depuis la circulaire n°1/87 du 16 février 1987, faisant déjà référence au compte 641 pour le budget de fonctionnement.

Le compte 641 regroupe l'ensemble de la rémunération du personnel dont :

- Les salaires et appointements
- Les congés payés
- Les primes et gratifications
- Les indemnités et avantages divers
- Le supplément familial

Ainsi, la base à prendre en compte est beaucoup plus large que les seules sommes soumises à cotisations sociales.

Sont notamment à inclure :

- La part salariale des cotisations de sécurité sociale (Cass. Soc. 23 septembre 1992, n°89-16039) ;
- Le complément de salaire versé par l'employeur en cas de maladie ;
- Les sommes versées en cas de rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de départ à la retraite...).

Cela concerne les indemnités conventionnelles de licenciement ou de retraite, mais aussi les indemnités transactionnelles et les indemnités versées par les tribunaux (Cass. Soc. 9 novembre 2005, n°04-15464). De même, sont prises en compte les sommes versées à l'occasion d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, d'un plan de départ volontaire, etc.

Sont à exclure de ce compte :

- Les cotisations sociales patronales,
- Les remboursements de frais.

Il convient donc de vérifier que le budget dont votre CE bénéficie est bien calculé sur cette base. Pour ce faire, nous vous conseillons de demander communication du compte 641. **L'employeur doit d'ailleurs fournir ces éléments au CE, sous peine d'entrave** (Cass. Soc. 11 février 2003, n°01-88650).

Nous vous rappelons que le CE a également droit, en vertu de l'article L. 2325-35 du Code du travail, à l'assistance d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes, après leur clôture. C'est l'occasion de demander à votre conseil d'examiner plus précisément le calcul des subventions attribuées au CE.

S'il apparaît que les budgets ont été calculés sur des bases moins favorables que le compte 641, il convient d'entamer des négociations pour obtenir le reliquat. En cas d'échec des discussions, sachez que, par principe, la demande de rappel de subvention est soumise au délai de 5 ans prévu par l'article 2224 du Code civil.

Toutefois, il est possible de remonter sur 30 ans si le CE démontre que la masse salariale déterminant le montant de l'obligation de l'employeur lui était inconnue (Cass. Soc. 26 octobre 2007, n°06-44246).■

Extrait de l'arrêt du 30 mars 2011 :

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mercredi 30 mars 2011

N° de pourvoi: 09-71438 10-30080

Rejet

Sur le moyen unique du pourvoi de la société IBM France : Attendu que la société IBM France fait grief à l'arrêt de juger que l'assiette de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles doit être définie à partir du compte 641, alors, selon le moyen :

1°/ que dès l'instant où le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles ne résulte pas de l'application des règles légales mais d'un usage d'entreprise, la base de calcul de la masse salariale est elle-même déterminée en fonction de l'usage en vigueur dans l'entreprise ; qu'au cas présent, la cour d'appel a constaté l'absence de taux

légal au sein de la société IBM France et le fait que les modalités de détermination de la contribution des activités sociales et culturelles résultaient d'un usage ; qu'en énonçant que la masse salariale servant d'assiette au calcul de la contribution patronale devait néanmoins être déterminée au regard du compte 641, sans rechercher, comme cela lui était expressément demandé, s'il ne résultait pas des engagements et usages en vigueur au sein de la société IBM France que l'assiette de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles était l'assiette fiscale des salaires déclarés par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que l'article L. 2323-86 du code du travail dispose que la contribution patronale aux activités sociales et culturelles a pour assiette le "montant global des salaires payés" ; qu'il résulte de ce texte que ne peuvent être pris en compte pour le calcul des cotisations des sommes qui n'ont pas le caractère de salaires ; qu'en énonçant que la masse salariale servant d'assiette au calcul de la contribution patronale devait être déterminée au regard du compte 641, sans rechercher, comme cela lui était expressément demandé, si ce compte qui n'existait qu'au niveau de la comptabilité de l'entreprise ne comprenait pas des indemnités de rupture de contrats de travail n'ayant pas le caractère de salaires, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé ;

3°/ que l'article L. 2323-86 du code du travail dispose que la contribution patronale aux activités sociales et culturelles a pour assiette le montant global des salaires payés ; que le calcul de l'assiette de la contribution patronale due par l'employeur à un comité d'établissement implique que soit déterminé, de manière exacte, le montant global des salaires payés au sein de l'établissement ; qu'en écartant les données fiscales précises relatives aux salaires versés au sein de l'établissement de Montpellier produites par la société IBM France pour énoncer que la masse salariale servant d'assiette au calcul de la contribution patronale devait être déterminée au regard du compte 641, cependant qu'il était constant qu'un tel compte n'existait pas au niveau des établissements et que l'expert avait déjà dû, pour la période antérieure à 2001, se fonder non pas sur la masse salariale réelle au sein de l'établissement de Montpellier, mais sur une extrapolation au regard d'éléments non relatifs à cet établissement résultant d'une application à la masse salariale fiscale de l'établissement de Montpellier des coefficients d'écart entre la masse salariale fiscale et le compte 641 existant au niveau de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-86 du code du travail ;

Mais attendu que sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 "Rémunérations du personnel" tel que défini par le plan comptable général ; qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois ;

* * * * *