

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/43 DU 16 NOVEMBRE 2013

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.... | 1 |
| Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt | 74 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Alimentaires (industries) : accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération | 3 |
| Assurances (sociétés) : accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances | 17 |
| Assurances et assistance : accord du 29 juin 2012 relatif à l'affectation aux CFA de fonds collectés par OPCABAIA..... | 32 |
| Assurances et assistance : accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012..... | 35 |
| Assurances et assistance : accord du 24 juin 2013 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2013..... | 37 |
| Gardiens, concierges et employés d'immeubles : accord du 10 juin 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé | 39 |
| Mannequins (agences) : adhésion par lettre du 16 octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication | 56 |
| Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 97 du 26 septembre 2013 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2014..... | 57 |
| Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant n° 126 du 19 septembre 2013 relatif aux taux de cotisation | 70 |
| Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant du 19 septembre 2013 relatif à la modification de la délibération 22 B..... | 71 |
| Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant n° A-275 du 19 septembre 2013 portant modification de l'article 1^{er} de l'annexe III..... | 72 |
| Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant du 19 septembre 2013 portant modification de la délibération D 25 | 73 |

Accord professionnel
CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LA FILIÈRE ALIMENTAIRE

ACCORD DU 18 JUILLET 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1351095M

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif

du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre, relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 2

Etat des lieux de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la filière

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 3

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches ⁽¹⁾.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l’alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s’agit :

- d’expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d’alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l’alternance de ceux de l’entreprise ;
- de travailler sur les conditions d’accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d’accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s’attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l’expérimentation d’un dispositif de préparation opérationnelle à l’alternance (POA), l’objectif étant d’ouvrir la préparation opérationnelle à l’emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d’accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l’articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l’aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s’inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l’accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l’accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d’encadrement des stages. Celles-ci s’articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s’inscrire dans le cadre d’un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d’exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l’instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d’accueil tel que précisé à l’article 3.2.1.

Suite au constat du manque d’attractivité et du déficit d’image et pour faciliter l’accès à l’emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet www.alimetiers.com dédié à l’information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s’accompagne d’une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

Article 4

Engagements en faveur de l’emploi des salariés âgés

4.1. Objectifs chiffrés en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d’une retraite à taux plein et de l’évolution de l’âge légal de départ à la retraite ainsi que de l’effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l’emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s’établit à 23 % et devrait continuer à s’accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet www.alimetiers.com propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

4.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

4.3.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en œuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences et développement des qualifications

5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à

mettre en œuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en œuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la

filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6

Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 7

Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accèderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.

Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM.

Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

Article 8

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires mettront en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

Article 9

Publicité de l'accord

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les parties respectives au présent accord.

Article 10

Suivi de l'accord

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.

Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11

Date d'effet et durée

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNTPEAV ;
FNB ;
FNICGV ;
Alliance 7 ;
CNCT ;
SFIG ;
SNFS ;
UCCF ;
CNBPF ;
FEBPF ;
FIA ;
SNFBP ;
FICF ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CNPCCG ;
FNEAP ;
CNGF ;
FNECE ;
SNBR ;

SES ;
STPI ;
SYNAFAVIA ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CPF ;
SNINA ;
SCF ;
UNPF ;
SNIV SNCP ;
Coop France ;
ABF ;
ADEPALE ;
ANMF ;
CSEM ;
CSRCSF ;
CFSL ;
CFSI ;
CNADEV ;
CNTE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
CFTC-Agri ;
FGA CFDT ;
FS CFDT ;
FGTA FO.

ANNEXE I

RÉCAPITULATIF DES ENGAGEMENTS FIGURANT DANS L'ACCORD

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

| ENGAGEMENTS FIGURANT DANS L'ACCORD | CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE RÉALISATION |
|---|--|
| Article 3.1. – Objectif d'embauche de jeunes en CDI | Période 2014-2016 |
| Article 3.2. – Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune | A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013 |
| Article 3.4. – Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiers.com | Période 2014-2017 A partir du 2 ^e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013 |
| Article 4.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés | Période 2014-2016 |
| Article 4.2. – Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés | Remise de travaux en mars 2014 Immédiat |
| Article 4.3. – Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiers.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite | Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1 ^{er} trimestre 2014 1 ^{er} trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016 |
| Article 5.1. – Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC | 1 ^{er} trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat |
| Article 5.2. – Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en œuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences | Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1 ^{er} semestre 2014 |

| ENGAGEMENTS FIGURANT DANS L'ACCORD | CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE RÉALISATION |
|--|--|
| Article 6. – Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte | Immédiat Période 2014-2016 |
| Article 7. – Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic | Immédiat 1 ^{er} trimestre 2014 Immédiat |

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 13 MAI 2013
RELATIF À LA MIXITÉ ET À LA DIVERSITÉ DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
NOR : ASET1351091M

PRÉAMBULE

La société française connaît des transformations économiques et démographiques profondes, qui imposent une nouvelle approche de l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des demandes sociales fortes en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'insertion par le travail d'une plus grande pluralité d'actifs comme les personnes en situation de handicap.

Les entreprises doivent ainsi faire face au défi de leur compétitivité et aux mutations profondes des métiers, tout en devant intégrer en leur sein toutes ces diversités de la société française dans laquelle elles opèrent.

Afin de répondre à l'ensemble de ces défis, les partenaires sociaux ont conscience de leur rôle dans ce contexte. Ils ont créé par exemple le contrat de génération – traduit récemment dans la loi – immédiatement pris en compte dans notre secteur par l'accord du 8 avril 2013. Ils ont par ailleurs publié, le 8 mars 2013, une déclaration commune rappelant leur engagement de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, cette prise de conscience et ces actions ont vocation à être relayées par les partenaires sociaux, au niveau des entreprises, en se donnant les moyens de l'assumer.

Les acteurs sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant d'opportunités pour leur branche. La diversification des recrutements et des carrières, la mixité effective des organisations sont autant de vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction justifie que, au-delà des efforts déjà accomplis en matière de dialogue social dans ces domaines, notamment par la conclusion de l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances, l'accord sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008 soit renégocié.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment par une diversification des sources de recrutement, comme des profils recrutés, et en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les parties signataires veulent promouvoir la diversité et la mixité dans l'assurance, confiantes dans les vertus économiques et sociales de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des chefs d'entreprises des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celles des partenaires sociaux de la branche professionnelle, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration sociale est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits.

Les parties signataires souhaitent, en ce sens, pérenniser les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur aux thématiques suivantes.

Thématiques

L'égalité des chances, en considérant que le respect et la promotion de ce principe est fondamental.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche.

L'emploi des seniors, en reconnaissant la nécessité d'engager des actions sur la gestion de l'emploi des collaborateurs seniors avec le double objectif de maintenir leur motivation et de les accompagner de manière positive dans la seconde partie de leur vie professionnelle.

L'emploi des personnes handicapées, en affirmant la volonté de la branche de s'inscrire dans une démarche dynamique et à long terme en faveur de leur insertion et de leur recrutement, de leur maintien dans l'emploi ainsi que de l'adaptation de leur poste de travail aux évolutions de l'entreprise.

L'insertion, en rappelant la nécessité d'y consacrer des moyens concrets, afin d'améliorer les chances de réussite des nouveaux entrants.

Cette négociation prend en compte les éléments fournis tant par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance que par les employeurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière salariale notamment, sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sur la situation des seniors et sur l'insertion des jeunes, figurant dans les rapports annuels sur la mixité et la diversité réalisés depuis la conclusion de l'accord du 19 décembre 2008. Ces travaux ont montré l'implication de la branche et des entreprises dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité de traitement. Ils ont également permis d'identifier les axes de progrès et les mesures à promouvoir selon les publics visés.

Lignes directrices

Les parties signataires considèrent que l'insertion et le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de publics susceptibles de rencontrer des difficultés en la matière constituent des atouts pour le développement économique de la branche et la compétitivité des entreprises.

Aussi entendent-elles faire de la situation démographique que connaît le secteur de l'assurance une opportunité pour la promotion de la mixité et de la diversité. En effet, les départs à la retraite augmentent malgré le contexte de recul de l'âge de cessation d'activité et les entreprises continuent d'accueillir les compétences nécessaires à l'exercice et à la pérennisation de leur activité.

Elles rappellent les lignes directrices auxquelles répondent les dispositions du présent accord :

- prendre en compte les mutations attendues en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics à l'emploi et à la formation professionnelle ;

- favoriser le maintien dans l’emploi ;
- adapter en conséquence les dispositifs professionnels d’emploi et de formation professionnelle.

A ce titre, et au-delà des dispositions législatives et conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté de faire évoluer rapidement les objectifs, les outils de pilotage et les moyens consacrés au traitement de ces thématiques, afin de pouvoir en observer les effets à moyen terme et à long terme au niveau de la branche.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection de l’assurance du 27 juillet 1992 ⁽¹⁾, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 13 novembre 1967 ⁽¹⁾ et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 27 mars 1972 ⁽¹⁾.

Article 2

Objet de l’accord

Le présent accord constitue, au sens des articles L. 2241-3 et L. 2241-5 du code du travail, un accord mettant en œuvre, dans le secteur des sociétés d’assurances, des mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu’un accord relatif à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et des seniors.

Au-delà de ces obligations légales et conventionnelles, il a pour vocation à favoriser également l’insertion de publics aujourd’hui éloignés de l’emploi (jeunes des quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...) qui, grâce notamment aux mesures de professionnalisation prévues par le présent accord, peuvent acquérir les compétences leur permettant d’occuper un emploi au sein d’une société d’assurances.

TITRE II

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 3

Attractivité du secteur de l’assurance

Afin de répondre aux besoins des sociétés d’assurances en personnels qualifiés et de diversifier les candidatures de futurs professionnels de l’assurance, les parties signataires souhaitent renforcer l’attractivité du secteur, notamment par le développement des dispositifs d’intégration existants ou récemment mis en place dans la branche.

3.1. Contrat de génération

Les parties signataires s’engagent en faveur de l’emploi dans le cadre de l’accord de branche du 8 avril 2013 relatif à l’insertion durable des jeunes dans l’emploi à l’embauche et au maintien dans l’emploi des salariés âgés et à la transmission des savoirs et des compétences dans les sociétés d’assurances.

(1) GEMA non signataire.

3.2. Dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et au développement des compétences des publics visés par le présent accord.

A cette fin, elles rappellent le rôle de l'IFPASS dans l'élaboration de parcours individualisés d'orientation, d'intégration et de formation.

Concernant les personnes en situation de handicap, les parties signataires souhaitent pérenniser et développer les actions en faveur de l'insertion et du recrutement mises en place au niveau de la branche depuis la conclusion de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité :

- le club handicap de l'assurance, animé par le pôle orientation et carrières de l'IFPASS, qui organise des actions de sensibilisation, des rencontres ainsi qu'un forum annuel de recrutement ;
- l'association GEMA Handicap, qui a mis en place un dispositif national spécifique d'insertion et de formation pour les demandeurs d'emploi reconnus handicapés, visant à l'acquisition du certificat de qualification professionnelle « Chargée de relation clientèle assurance » inscrit au RNCP, et organise plusieurs forums métiers par an sur différents bassins d'emploi.

Ces actions ont notamment pour objet de permettre aux candidats en situation de handicap d'accroître, si nécessaire, leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans le secteur. Le secteur mise, par ailleurs, sur la qualité de l'accompagnement tutoral, tel que décrit à l'article 11 du présent accord, pour favoriser l'insertion. Ainsi, il est rappelé qu'un module spécifique relatif à l'accompagnement tutoral des personnes en situation de handicap est accessible librement sur le site d'OPCABAIA.

Les actions en faveur de l'insertion et du recrutement des personnes en situation de handicap feront l'objet d'un compte rendu annuel, intégrant notamment les indicateurs disponibles au niveau de la branche. Ce compte rendu sera présenté dans le cadre de la CPNFPE.

Article 4

Processus de recrutement

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués par l'intermédiaire du pôle orientation et carrière de l'IFPASS, du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

Les parties signataires rappellent l'expertise développée par le pôle orientation et carrière de l'IFPASS destinée en particulier aux jeunes, aux seniors et aux personnes handicapées, en matière d'information, d'orientation et d'accompagnement dans la recherche d'emploi, en lien avec tous les acteurs pertinents (service public de l'emploi...).

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 5

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Elle doit correspondre aux compétences et capacités professionnelles exercées ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Ainsi, les entreprises vérifient que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination. Elles s'attachent, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission.

Article 6

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.1. Déroulement de carrière et promotion

Les entreprises doivent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement. L'accès des femmes à ces fonctions et postes doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les familles de métiers.

Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

6.2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière.

Le diagnostic des écarts éventuels de rémunération est mené au sein de chaque entreprise. A défaut de méthode d'identification propre à l'entreprise, ce diagnostic est établi notamment à partir des données recueillies sur la base des indicateurs du rapport annuel sur la mixité-diversité, précisés en annexe du présent accord.

Les axes de progrès identifiés sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire au sein de chaque entreprise. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut être expliqué par des raisons objectives, les employeurs mettent en œuvre toutes les mesures utiles pour y remédier. A cet effet, la mise en place d'actions spécifiques de rattrapage progressif est particulièrement encouragée.

Par ailleurs, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail relatives à l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, il est rappelé que pour ne pas être soumises à la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant les objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou le plan d'action.

Article 7

Mesures en faveur des seniors

7.1. Développement de l'emploi des seniors

Les parties signataires rappellent les mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le cadre de l'accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

7.2. Entretien de seconde partie de carrière

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord de branche du 26 mars 2012, il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), ainsi que les modalités de fin de carrière.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités des entreprises.

Il a lieu à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peut avoir lieu séparément de l'entretien professionnel, sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

7.3. Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

7.4. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des salariés de 45 ans et plus pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

7.5. Missions de tutorat, de formation et de participation à des jurys

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des pré-requis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les seniors peuvent également être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Ces missions contribuant à valoriser une expérience professionnelle reconnue, les parties signataires incitent vivement les entreprises à mettre en œuvre les modalités de reconnaissance de leur exercice telles que précisées dans l'article 11 du présent accord.

Article 8

Mesures en faveur des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

A cet égard, il est rappelé que des mesures spécifiques sont prévues pour ce public dans le cadre de l'IFPASS notamment, en application de l'article 3.2 ci-avant.

Il est également rappelé que le recours à la période de professionnalisation est facilité pour ces personnes, qui peuvent faire l'objet de prises en charge adaptées par OPCABAIA.

TITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 9

Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

A cet égard, les parties signataires rappellent les dispositifs qui font l'objet de mesures spécifiques à la branche dans le cadre des accords relatifs à la formation professionnelle :

- le contrat de professionnalisation, destiné non seulement aux nouveaux entrants, mais également aux demandeurs d'emploi. Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification ;
- la période de professionnalisation, qui a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Ce dispositif, qui peut être associé au droit individuel à la formation (DIF), cible tout particulièrement les publics visés par le présent accord ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet aux salariés de faire valider leur expérience professionnelle en bénéficiant s'ils le souhaitent d'un accompagnement, en particulier avec l'aide de la cellule VAE de l'institut de formation de la profession de l'assurance.

Les parties signataires rappellent que l'une des finalités de l'entretien professionnel est de déterminer les besoins en formation éventuels et d'identifier les dispositifs les plus adéquats pour y répondre.

Article 10

Evolution des modalités de formation

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel, notamment par la formation, de chacun des publics visés par le présent accord, soient adaptés et répondent aux besoins et aux évolutions de l'entreprise, ainsi qu'aux attentes des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Dans cette perspective, elles s'assurent que les conditions de réalisation des actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences prennent en compte les contraintes spécifiques de ces publics, y compris des salariés à temps partiel.

Ainsi, les entreprises mettent en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formations ou parcours d'acquisition de compétences : réduction de l'éloignement géographique ou décentralisation de certaines actions de formation (aménagements possibles des dates, horaires, ou modulation des actions de formation, développement de la formation

sur le poste de travail), développement de l'accompagnement en formation (tutorat, parrainage), recours à la formation à distance (développement e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication), notamment.

En tout état de cause, les entreprises veillent à ce que les prestataires de formation auxquels elles font appel prennent en compte les contraintes de ces publics. Elles accordent à ces salariés une priorité d'accès aux sessions de formation qui leur sont les plus adaptées.

Dans ce cadre, l'IFPASS sera sollicité pour développer les solutions adéquates, notamment dans le cadre du parcours d'accès et retour à l'emploi, pouvant accompagner les entreprises d'assurances dans leurs objectifs de garantie d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Article 11

Accompagnement tutoral

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle. A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de la mission tutorale.

Elles veillent au déploiement du « Dispositif d'accompagnement tutoral » créé par la branche, dans le cadre d'OPCABAIA en particulier.

Elles rappellent qu'une charte « Qualité du tutorat » élaborée par la branche, déjà signée par 28 entreprises ou groupes, représentant environ 70 % des effectifs de la branche, est à la disposition de toutes les entreprises.

En outre, les entreprises sont incitées à intégrer les modalités de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale définies au niveau de la branche par l'article 21 de l'accord du 26 mars 2012, et visant, en particulier la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de VAE, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Les seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer un rôle de tuteur bénéficient d'une priorité d'accès aux formations adaptées à l'exercice des missions de tuteur. Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

Le recours au tutorat est vivement encouragé pour l'insertion des publics bénéficiaires des dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi visé à l'article 3.2 du présent accord.

TITRE V

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

Article 12

Temps partiel

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

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

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

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

Article 13

Mesures liées à la maternité et à la parentalité

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui en manifestent la volonté de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption ou parental.

Dans cette perspective, elles sont incitées à organiser avec les salariés concernés un entretien préalable au départ en congé de maternité ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de son absence, de son éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Il en va de même au retour de ces congés pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés. Les entreprises sont ainsi incitées à mettre en place un entretien en vue de faire le point sur les conditions de ce retour, les besoins de formation éventuels, la nécessité d'un accompagnement spécifique notamment. A cet égard, les parties signataires rappellent que ces salariés figurent parmi les bénéficiaires privilégiés de périodes de professionnalisation.

Article 14

Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les entreprises étudient les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attachent, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée. Dans le même ordre d'idée, les entreprises examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies, comme le télétravail et l'usage des outils informatiques, ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle.

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

TITRE VI

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 15

Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

La mobilisation de tous les acteurs doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et constitue un facteur de réussite.

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle.

A cet effet, les personnels des directions des ressources humaines (chargé[e]s de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers sont prioritairement mobilisés. Une information, et si nécessaire une formation de ces publics, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

Afin de faciliter cette démarche, la désignation d'un « correspondant mixité-diversité » dans l'entreprise est encouragée. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les

discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant le cas échéant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

En outre, les entreprises s'assurent que les prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Dans ce cadre, la branche mettra à destination des entreprises et de leurs collaborateurs des outils de communication relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappelant les principales dispositions légales et réglementaires (sur tous les publics) ainsi que les engagements pris dans le présent accord.

Article 16

Communication « mixité-diversité » dans l'assurance

La prise en compte de la dimension « mixité-diversité » dans la communication sur les métiers de l'assurance est indispensable pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

16.1. Actions de communication

La branche mène de nombreuses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le monde professionnel de l'assurance, comme :

- la participation de professionnels dans les enseignements de filières diplômantes ;
- l'accueil dans les sociétés d'assurances de stagiaires (étudiants et enseignants) ;
- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques au secteur ;
- le développement de partenariat avec des organismes (l'ONISEP notamment) servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

Les outils actuels de communication de la branche (site internet, fiches métiers et formations, affiches...) feront l'objet, lors de leur mise à jour, d'un réexamen sous l'angle de la promotion de la diversité.

Ils seront diffusés aux relais d'information du public cités ci-dessus, ainsi qu'au service public de l'emploi.

Ils comporteront notamment des données sur les potentialités d'emploi et les compétences attendues, ainsi que les orientations du secteur en matière de développement de l'alternance.

La branche portera également à la connaissance du service public de l'emploi les études issues des travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

16.2. Développement du réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance

Les signataires souhaitent poursuivre le développement du réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance créé dans le cadre de l'accord de branche sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008. Ce réseau est composé de salariés de l'assurance disposant d'une expérience professionnelle reconnue (notamment chez les seniors), qui acceptent, en accord avec leur entreprise, de présenter, au nom de la profession, les différents métiers de l'assurance, ou de participer à certaines actions décrites à l'article 16.1 ci-dessus.

Le fonctionnement de ce réseau et son animation sont assurés par la branche.

Les désignations des ambassadeurs se font à l'initiative des sociétés d'assurances.

16.3. Forum mixité-diversité

Les parties signataires confirment l'intérêt d'organiser régulièrement une manifestation d'envergure sur le thème de la mixité-diversité dans la branche. Cette manifestation largement ouverte s'adresse aux parties signataires, aux membres de la CPNFPE, aux responsables de ressources humaines et en particulier aux correspondants mixité-diversité des entreprises, etc.

Lieu d'échanges et de débats, le forum est organisé sur décision de la CPNFPE, à partir des propositions du comité paritaire mixité-diversité, au moins tous les 2 ans. Il permet de mettre en exergue les bonnes pratiques des sociétés d'assurances, destinées à favoriser la mixité-diversité. Il peut s'agir d'actions de communication, de démarches de recrutement, d'évolution professionnelle et de formation, originales et innovantes, à destination des publics visés par l'accord.

Conscients de l'importance croissante prise par la dimension européenne sur les questions relatives à l'égalité, à la mixité et à la non-discrimination, les partenaires sociaux préconisent que celle-ci soit prise en compte en tant que de besoin dans l'organisation de ce forum.

TITRE VII

SUIVI DE LA POLITIQUE DE PROMOTION DE LA MIXITÉ-DIVERSITÉ

Article 17

Indicateurs

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche, un rapport destiné aux membres du comité paritaire « mixité-diversité » mentionné à l'article 18 ci-dessous sera réalisé chaque année sur la base des indicateurs figurant en annexe.

A cette fin, une enquête sera réalisée annuellement auprès des entreprises relevant du présent accord. Un référent désigné au sein de chaque entreprise est chargé de répondre à cette enquête.

Article 18

Comité paritaire « mixité-diversité »

Le comité « mixité-diversité » constitué au niveau de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), est composé de deux représentants titulaires et de deux suppléants par organisation syndicale représentative et d'une délégation équivalente de représentants d'employeurs. Ses travaux bénéficient de l'appui technique de l'OEMA.

Ce comité a pour mission de suivre le bilan périodique de réalisation du présent accord en vue de sa transmission à la CPNFPE.

Il se réunit une fois par an.

La prise en charge des salaires et remboursements de frais de transport, de repas et d'hébergement des représentants des organisations syndicales de salariés de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise déjà conclus, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 20

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Il annule et remplace l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

Article 21

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une réunion paritaire sera organisée avant le 30 juin 2016, dans le cadre notamment de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'emploi des personnes handicapées et sur les seniors. A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir des travaux du comité paritaire « mixité-diversité », de l'OEMA et des organismes professionnels concernés, et, le cas échéant, à sa révision.

Article 22

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Grille de lecture de l'accord. – Mesures par public

| ARTICLE numéro | MESURES | SENIORS | HANDICAPÉS | ÉGALITÉ professionnelle | INSERTION |
|-------------------|--|---------|------------|----------------------------|-----------|
| 3.1 | Contrat de génération | X | | | X |
| 3.2 | Dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi | X | X | X | X |
| 4 | Processus de recrutement | X | X | X | X |
| 6 | Mesures en faveur de l'égalité pro- fessionnelle entre les femmes et les hommes | | | X | |
| 7 | Mesures en faveur de seniors | X | | | |
| 8 | Mesures en faveur des travailleurs handicapés | | X | | |
| 9 | Accès à la formation profession- nelle | X | X | X | X |
| 10 | Evolution des modalités de forma- tion | X | X | X | X |
| 11 | Accompagnement tutoral | X | X | | X |
| 12 | Temps partiel | X | X | X | |
| 13 | Mesures liées à la maternité et à la parentalité | | | X | |
| 14 | Autres mesures destinées à mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée | X | X | X | |
| 15 | Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes | X | X | X | X |

| ARTICLE numéro | MESURES | SENIORS | HANDICAPÉS | ÉGALITÉ professionnelle | INSERTION |
|-------------------|---|---------|------------|----------------------------|-----------|
| 16 | Communication « mixité-diversité » dans l'assurance | X | X | X | X |
| 17 | Indicateurs | X | X | X | X |
| 18 | Comité paritaire « mixité-diversité » | X | X | X | X |

Fait à Paris, le 13 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
CFE-CGC assurances ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FBA CFDT.

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE RELATIF À LA MIXITÉ-DIVERSITÉ

1. Structure et évolution des effectifs

a) Effectifs

I. – Répartition par genre ;

II. – Place des seniors (hommes-femmes) dans la population totale (< 45 ans, 45/54 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus) ;

III. – Place des jeunes (hommes-femmes) dans la population totale (< 30 ans dont < 26 ans) ;

IV. – Place des personnes en situation de handicap dans la population totale.

b) Répartition par familles de métiers : hommes-femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap (à partir de 2011).

c) Répartition par statut (cadre/non-cadre) : hommes-femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap.

d) Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres :

I. – Répartition de la part des femmes parmi les cadres dans les familles de métiers (à partir de 2011) ;

II. – Ventilation par classe de fonction et âge moyen.

e) Répartition des salariés à temps partiel par genre, âge (seniors, jeunes), personnes en situation de handicap.

f) Nouveaux entrants : répartition par genre, âge, statut, diplômes, personnes en situation de handicap.

g) Ancienneté : répartition par genre, âge, personnes en situation de handicap.

h) Promotion des femmes et des hommes à l'intérieur d'une même entreprise :

I. – Promotions en pourcentage selon la classe ;

II. – Promotions en pourcentage selon la famille de métiers (à partir de 2013) ;

III. – Ancienneté moyenne dans l'entreprise pour les salariés promus cadres ;

IV. – Fins d'activités : ventilation par genre et âge, et par famille de métiers (à partir de 2013).

2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

a) Rémunération annuelle brute au sens de la RMA :

I. – Ensemble du personnel ;

II. – Hommes ;

III. – Femmes.

b) Pour les trois familles de métiers :

I. – Actuariat et conception technique ;

II. – Gestion des contrats ou prestations ;

III. – Distribution et développement commercial.

Est réalisée une analyse par éléments croisés des trois indicateurs suivants :

- genre ;
- âge moyen ;
- ancienneté moyenne.

3. Formation professionnelle

a) Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle et durée moyenne par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métiers (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

b) Domaines de formation (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métiers (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

c) Dispositifs de formations :

I. – Tableau général (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métier (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

II. – Focus sur le contrat et la période de professionnalisation :

1. Nombre de salariés en ayant bénéficié par genre, classe d'âge, personne en situation de handicap ;

2. Nombre total de contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCABAIA ;

3. Nombre d'entreprises ayant conclu des contrats et périodes de professionnalisation ;

4. Durée des contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCABAIA, par familles de métiers.

4. Contrat de génération : suivi des objectifs chiffrés prévus par l'accord du 8 avril 2013.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 29 JUIN 2012
RELATIF À L'AFFECTATION AUX CFA DE FONDS COLLECTÉS
PAR OPCABAIA
NOR : ASET1351090M

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenant du 12 octobre 2011 ;

Considérant que l'apprentissage se développe de manière significative dans la branche depuis une quinzaine d'années ;

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis des branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux et des sociétés d'assistance, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ces branches, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celles-ci,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Principe du reversement

Les fonds recueillis par OPCABAIA, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Article 2

Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire *ad hoc*, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord intersecteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3

Modalités du reversement

Les décisions de financement des CFA sont prises par les partenaires sociaux avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1^{er} mai, motivant leur demande au titre des frais de fonctionnement.

Elles prennent notamment en compte les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N – 1 ;
- localisation du CFA ;
- proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- taux de réussite ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Article 4

Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront à OPCABAIA, avant le 30 mai de l'année suivant laquelle ils ont reçu des fonds, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent OPCABAIA, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 29 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 29 JUIN 2012
RELATIF AUX VERSEMENTS AUX CFA POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1351092M

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurances et assistance du 29 juin 2012, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2012 en application de l'accord du 29 juin 2012 précité sont fixés comme suit :

CFA de l'assurance : 2 300 000 €.

CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 230 000 €.

CFA de l'AFUNA-SUP 2000 : 100 000 €.

CFA FORMASUP Paris : 200 000 €.
CFA FORMASUP Ain-Rhône-Loire : 2 500 €.
CFA Epure Méditerranée : 30 000 €.
CFA FORMASUP Pays de Savoie : 15 000 €.
CFA en 44 : 20 000 €.
CFA Paris académie entreprise : 50 000 €.
CERFAL : 33 000 €.
CFA DIFCAM : 5 000 €.
CFA RH : 25 000 €.
CFA de la CCI 54 : 150 000 €.
CCI du Maine-et-Loire : 70 000 €.
CFA des CCI d'Alsace : 40 000 €.
CFA campus des métiers de Niort : 60 000 €.
CFA régional interconsulaire Méditerranée : 40 000 €.
CFA ADEFA : 70 000 €.
CFA de l'IFIR : 53 000 €.
CFA C3 : 10 000 €.
CFA du groupe ESC Pau : 5 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2012 à 3 508 500 €.

Ces sommes seront versées par OPCABAIA aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2012 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 29 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AGEA ;
FFSA ;
GEMA ;
SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FEC FO ;
FSPBA CGT ;
CFE-CGC assurances ;
FBA CFDT.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 24 JUIN 2013
RELATIF AUX VERSEMENTS AUX CFA POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1351093M

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2012, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2013 en application de l'accord du 29 juin 2012 précité sont fixés comme suit :

CFA de l'assurance : 2 350 000 €.

CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 290 000 €.

CFA de l'AFUNA-SUP 2000 : 140 000 €.

CFA FORMASUP Paris : 160 000 €.

CFA Epure Méditerranée : 18 500 €.

CFA FORMASUP Pays de Savoie : 5 000 €.

CFA AFIA : 30 000 €.

CFA en 44 : 30 000 €.

CFA Paris académie entreprise : 40 000 €.

CERFAL : 50 000 €.

CFA RH : 10 000 €.

CFA de la CCI 54 : 120 000 €.

CCI de Maine-et-Loire : 10 000 €.

CFA des CCI d'Alsace : 40 000 €.

CFA campus des métiers de Niort : 40 000 €.

CFA régional interconsulaire Méditerranée : 40 000 €.

CFA ADEFA : 40 000 €.

CFA de l'IFIR : 90 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2013 à 3 503 500 €.

Ces sommes seront versées par OPCABAIA aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2013 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 24 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

ACCORD DU 10 JUIN 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1351094M
IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire afin de permettre aux salariés de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de bénéficier de garanties en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de remboursement de frais de santé.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs désignés.

Dans un souci de lisibilité de l'accord, seront utilisés les termes de « régime de prévoyance » pour viser la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, et de « régime frais de santé » s'agissant de la garantie de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 est parallèlement modifié afin de tenir compte de la mise en place des régimes prévoyance et frais de santé par le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet :

- d'une part, de modifier l'article 30 « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (Partie 1) ;
- d'autre part, d'instaurer un régime de prévoyance et un régime frais de santé au bénéfice du personnel de la branche (Partie 2).

PARTIE 1

MODIFICATION DE L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles intitulé « Régime de prévoyance » devient l'article 30.1 « Maintien de salaire ». Le paragraphe e de cet article est modifié dans les termes suivants.

« e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec le groupe HUMANIS.

La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale. »

Il est instauré un article 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

« Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention. »

PARTIE 2

RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 3 :

- d'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité permanente et absolue ;
- d'un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

L'efficacité de ces deux régimes nationaux est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

Cette mutualisation est organisée à travers la conclusion de contrats de garanties collectives identiques pour tous les bénéficiaires visés à l'article 3. En vue de la souscription desdits contrats d'assurance, les partenaires sociaux de la branche donnent mandat au président de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 de procéder à la signature des organismes assureurs désignés. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

Article 3

Salariés bénéficiaires

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime frais de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

L'accès au régime de frais de santé est conditionné à la justification d'une ancienneté, appréciée au niveau de chaque employeur, de 2 mois. Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès au régime de prévoyance.

Les salariés ne totalisant pas l'ancienneté requise auront toutefois la possibilité d'adhérer dès leur embauche au régime sous réserve d'acquitter l'intégralité de la cotisation (part salariale et part patronale) prévue à l'article 9.3.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple arrêt maladie...), ou par la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.2. Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congés sans solde (par exemple congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité peuvent également continuer à adhérer au régime sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

Sous réserve des dispositions de l'article 8 relatif au régime frais de santé, l'adhésion des salariés aux régimes de prévoyance et frais de santé est obligatoire.

Article 4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties sera financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance et du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture frais de santé instaurée par le présent accord sera maintenue :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. Les parties ont néanmoins souhaité invoquer cette obligation dans le présent accord à titre d'information.

TITRE II

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 5

Financement

5.1. Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche B (à savoir 4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne du salaire brut des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

5.2. Taux de cotisation et répartition

(En pourcentage.)

| | TRANCHE A | TRANCHE B |
|--|-----------|-----------|
| Décès ou invalidité permanente absolue (y compris double effet) | 0,29 | 0,29 |
| Rente éducation | 0,06 | 0,06 |
| Frais d'obsèques | 0,16 | 0,16 |
| Incapacité temporaire | 0,38 | 0,38 |
| Invalidité permanente | 0,50 | 0,50 |
| Cotisation prévoyance | 1,39 | 1,39 |

Ces taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel en application de l'article 7.2 du présent accord ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

Ces cotisations sont prises en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

5.3. Evolution des cotisations

Les taux de cotisation prévus à l'article 5.2 sont maintenus pour 3 ans, à compter de la date d'effet de l'accord.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur désigné devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 5.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

Article 6

Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national et sont regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire (ces prestations viennent en relais des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles relatives au maintien de salaire) ;
- invalidité permanente ;
- capital décès ou invalidité permanente et absolue, rente d'éducation, allocation frais d'obsèques.

6.1. Dispositions générales et définitions

6.1.1. Assiette

Les prestations hors allocation frais d'obsèques sont calculées sur la base du salaire de référence ci-dessous défini. La prestation frais d'obsèques est calculée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation, limité à la tranche B (à savoir 4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Par dérogation, pour les pensions d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

6.1.2. Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation

Sont réputés à charge du salarié les enfants reconnus ou adoptés ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RMI mensuel.

Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

6.2. Garantie décès

| GARANTIES | PRESTATIONS |
|--|--|
| Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue Tout assuré | 100 % TA, TB |
| Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) Capital supplémentaire (si enfant à charge) | 100 % du capital décès toutes causes |
| Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès de l'assuré : – jusqu'à 11 ans inclus – de 12 à 18 ans inclus – de 19 à 25 ans inclus (s'il poursuit des études) | 4 % TA, TB 6 % TA, TB 8 % TA, TB |
| Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge | 100 % PMSS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans) |

6.3. Garantie incapacité de travail et invalidité

| GARANTIES | PRESTATIONS |
|---|--|
| Incapacité temporaire Franchise Prestations | En relais de la CCN de la branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise 80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements de la sécurité sociale |
| Invalidité permanente 1 ^{re} catégorie sécurité sociale 2 ^e catégorie sécurité sociale 3 ^e catégorie sécurité sociale | Y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets 45 % du salaire net TA, TB 100 % du salaire net TA, TB 100 % du salaire net TA, TB |

Article 7

Organismes assureurs désignés

7.1. Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation ;
- HUMANIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail, invalidité.

HUMANIS Prévoyance est mandatée par l'OCIRP pour recueillir les adhésions des entreprises et gérer le recouvrement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour la gestion du régime conventionnel de prévoyance.

La désignation peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs ci-dessus désignés ne requiert pas l'unanimité des parties signataires, mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs désignés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

7.2. Adhésion obligatoire des employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont l'obligation d'adhérer pour le compte de leurs salariés au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs désignés.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs désignés, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés :

- à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord, dans l'hypothèse où ses salariés ne bénéficiaient d'aucune garantie collective de prévoyance ;
- à compter du premier jour du mois suivant la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur pour couvrir son personnel. Dans l'hypothèse où seule une partie du personnel

était couverte par des garanties collectives de prévoyance à la date d'entrée dans le champ d'application de l'accord, l'employeur adhère à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle il entre dans le champ d'application du présent accord pour les salariés non couverts par des garanties collectives de prévoyance.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

7.3. Dérogations à l'obligation d'adhérer

Les employeurs ayant instauré une couverture obligatoire de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord peuvent choisir de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné sous réserve que cette couverture, au jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord :

- bénéficie à l'ensemble des salariés de façon obligatoire ;
- soit strictement supérieure à celles définies dans le présent accord.

Pour déterminer si la couverture assurée par un contrat antérieurement souscrit est plus favorable que le régime défini par l'accord de branche, la comparaison s'effectue risque par risque, au moins l'un des risques devant être supérieur, les autres devant être au moins égaux. La notion de risque s'entend du décès, de l'incapacité et de l'invalidité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), peuvent également conserver leur régime dans les mêmes conditions.

Les sociétés entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application conservent, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, la liberté de souscrire tout contrat de prévoyance respectant les niveaux de garanties définis au présent accord et pourront ne pas rejoindre les organismes assureurs désignés.

Ces sociétés devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau supérieur à ceux définis par le présent accord. La notion de risque s'entend du décès, de l'incapacité et de l'invalidité.

7.4. Conséquences du changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus désignés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

2° Ces organismes assureurs désignés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3° Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

TITRE III

RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

Article 8

Dispenses d'adhésion

Par dérogation à l'article 3.3, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime frais de santé institué par le présent accord :

- les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts par une assurance individuelle « remboursement de frais de santé », et ce pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine date d'échéance du contrat individuel sous réserve de produire tout document attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides, et, d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

Ces facultés de ne pas adhérer au régime ne valent que jusqu'à l'échéance du contrat individuel souscrit par le salarié et au titre duquel ce dernier bénéficie, le cas échéant, de l'une des aides précitées.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Ces dispenses peuvent également être mises en œuvre s'agissant des salariés dont l'employeur n'a pas l'obligation de rejoindre l'organisme assureur désigné en application de l'article 12.3 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur dispose également de la liberté de mettre en œuvre les autres dispenses prévues par le décret du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions prévues par ces textes.

Article 9

Financement

9.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national et rappelés à l'article 10 du présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 3,41 % du salaire. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, ni supérieure à 2,59 % de ce même plafond.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2013, à 3 086 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « adulte » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (pour les enfants il y a gratuité à compter du 3^e enfant) :

(En pourcentage.)

| | COTISATION salariale | COTISATION patronale | COTISATION globale |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Isolé | 1,705 | 1,705 | 3,41 |
| Par enfant (facultatif en PMSS) | 0,85 | – | 0,85 |
| Conjoint (facultatif en PMSS) | 1,85 | – | 1,85 |

9.3. Evolution des cotisations

Le taux de cotisation prévu à l'article 9.2 est maintenu pour 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord.

S'agissant de l'évolution ultérieure de la cotisation, les membres de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peuvent autoriser la conclusion d'un avenant au contrat national d'assurance ayant pour objet de modifier le taux et les plancher/plafond de la cotisation dès lors que leur augmentation n'excède pas 1 %, dans les conditions prévues par le règlement intérieur de la commission. Au-delà de cette limite, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant au présent accord.

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 9.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

Article 10

Définition des ayants droit

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au régime frais de santé, les ayants droit des salariés sont définis de la manière suivante.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RMI mensuel.

Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

Article 11

Prestations

11.1. Généralités

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

11.2. Niveau des prestations

| GARANTIES « Contrat Responsable » | PRESTATIONS |
|---|---|
| | Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme |
| Hospitalisation médicale et chirurgicale ^(*) Chirurgie – Hospitalisation | Conventionné : 100 % FR limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 150 % BR |
| Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie, et autres frais médicaux | Conventionné : 100 % FR limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 150 % BR |
| Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie, et autres honoraires | Conventionné : 100 % FR limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 150 % BR |
| Forfait hospitalier | Pris en charge intégralement |
| Chambre particulière y compris maternité | 2 % du PMSS par jour |
| Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans | 1 % du PMSS par jour |
| Transport accepté par la sécurité sociale | Conventionné : 100 % TM |

| GARANTIES « Contrat Responsable » | PRESTATIONS |
|---|---|
| | Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme |
| Actes médicaux Généralistes (Consultations – Visites) Spécialistes (Consultations – Visites) Pharmacie Analyses Auxiliaires médicaux Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie | 110 % BR 150 % BR 100 % BR-MR 100 % BR 100 % BR 100 % BR |
| Orthopédie Acoustique | 100 % BR 100 % BR |
| Cures thermales (acceptées) | 10 % PMSS |
| Dentaires Soins dentaires Orthodontie Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Inlays, onlays Inlays core remboursés par la sécurité sociale | 100 % BR Remboursée par la sécurité sociale : 200 % du BR 200 % BR 100 % BR 150 % BR |
| Optique Verres Monture Lentilles remboursées Lentilles non remboursées y compris jetables Chirurgie de l'œil | Remboursement selon la grille optique (ci-jointe) 5 % du PMSS une fois par an et par personne 6 % du PMSS par an et par personne 7 % PMSS par an et par personne 15 % PMSS par œil par an et par bénéficiaire |
| Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans) | 20 % du PMSS |
| Actes de prévention Détartrage complet sus et sous-gingival des dents Dépistage de l'hépatite B Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 et 59 ans | 100 % du BR (2 séances) 100 % BR 30 € maximum 50 € maximum par an et par bénéficiaire |
| Actes hors nomenclature Implants (limités à 3 implants par bénéficiaire et par an) Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie ^(**) Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin Sevrage tabagique prescrit par un médecin | 20 % PMSS 30 € par séance, maxi 4 par an et par bénéficiaire Dans la limite de 5 % PMSS 100 € par an et par bénéficiaire |
| FR : frais réels. BR : base de remboursement. MR : montant remboursé par la sécurité sociale. FD : frais déclarés à la sécurité sociale. | |

| GARANTIES « Contrat Responsable » | PRESTATIONS |
|---|---|
| | Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme |
| <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>(*) Limitations à 30 jours par année civile, s'agissant de séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique. Maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour.</p> <p>(**) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropratique (AFC). Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'ordre des médecins.</p> | |

Grille optique enfant

| GRILLE PROPOSÉE | ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS | | | |
|--|------------------------------------|--------------|--------------------------------|----------------------|
| Type de verre | Code LPP | LPP < 18 ans | Remboursement sécurité sociale | Remboursement assuré |
| Verres simple foyer, sphériques | | | | |
| Sphère de - 6 à + 6 | 2242457, 2261874 | 12,04 € | 7,22 € | 60,00 € |
| Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10 | 2243304, 2243540, 2291088, 2297441 | 26,68 € | 16,01 € | 80,00 € |
| Sphère < - 10 ou > + 10 | 2248320, 2273854 | 44,97 € | 26,98 € | 100,00 € |
| Verres simple foyer, sphéro-cylindriques | | | | |
| Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6 | 2200393, 2270413 | 14,94 € | 8,96 € | 70,00 € |
| Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6 | 2219381, 2283953 | 36,28 € | 21,77 € | 90,00 € |
| Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6 | 2238941, 2268385 | 27,90 € | 16,74 € | 110,00 € |
| Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6 | 2206800, 2245036 | 46,50 € | 27,90 € | 150,00 € |
| Verres multi-focaux ou progressifs sphériques | | | | |
| Sphère de - 4 à + 4 | 2264045, 2259245 | 39,18 € | 23,51 € | 170,00 € |
| Sphère < - 4 ou > + 4 | 2202452, 2238792 | 43,30 € | 25,98 € | 190,00 € |
| Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques | | | | |
| Sphère de - 8 à + 8 | 2240671, 2282221 | 43,60 € | 26,16 € | 200,00 € |
| Sphère < - 8 ou > + 8 | 2234239, 2259660 | 66,62 € | 39,97 € | 220,00 € |
| Monture | 2210546 | 30,49 € | 18,29 € | 90,00 € |

Grille optique adulte

| GRILLE PROPOSÉE | ADULTES | | | |
|---|------------------------------------|--------------|--------------------------------|----------------------|
| Type de verre | Code LPP | LPP > 18 ans | Remboursement sécurité sociale | Remboursement assuré |
| Verres simple foyer, sphériques | | | | |
| Sphère de - 6 à + 6 | 2203240, 2287916 | 2,29 € | 1,37 € | 90,00 € |
| Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10 | 2263459, 2265330, 2280660, 2282793 | 4,12 € | 2,47 € | 110,00 € |
| Sphère < - 10 ou > + 10 | 2235776, 2295896 | 7,62 € | 4,57 € | 130,00 € |

| GRILLE PROPOSÉE | ADULTES | | | |
|--|------------------|--------------|--------------------------------|----------------------|
| Type de verre | Code LPP | LPP > 18 ans | Remboursement sécurité sociale | Remboursement assuré |
| Verres simple foyer, sphéro-cylindriques | | | | |
| Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6 | 2226412, 2259966 | 3,66 € | 2,20 € | 100,00 € |
| Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6 | 2254868, 2284527 | 6,86 € | 4,12 € | 120,00 € |
| Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6 | 2212976, 2252668 | 6,25 € | 3,75 € | 140,00 € |
| Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6 | 2288519, 2299523 | 9,45 € | 5,67 € | 160,00 € |
| Verres multi-focaux ou progressifs sphériques | | | | |
| Sphère de - 4 à + 4 | 2290396, 2291183 | 7,32 € | 4,39 € | 250,00 € |
| Sphère < - 4 ou > + 4 | 2245384, 2295198 | 10,82 € | 6,49 € | 270,00 € |
| Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques | | | | |
| Sphère de - 8 à + 8 | 2227038, 2299180 | 10,37 € | 6,22 € | 300,00 € |
| Sphère < - 8 ou > + 8 | 2202239, 2252042 | 24,54 € | 14,72 € | 320,00 € |
| Monture | 2223342 | 2,84 € | 1,70 € | 150,00 € |

Le remboursement assureur vient en complément de la sécurité sociale, limité à une paire de verres par an et par bénéficiaire (sauf changement de correction) et une monture tous les 2 ans.

Article 12

Organisme assureur désigné

12.1. Désignation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux désignent en tant qu'assureur HUMANIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour garantir le régime frais de santé.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et de l'organisme assureur pour la gestion du régime conventionnel de frais de santé.

La désignation peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs ci-dessus désignés ne requiert pas l'unanimité des parties signataires, mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

12.2. Adhésion obligatoire des employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs dépourvus de tout régime de remboursement de frais de santé ont l'obligation d'adhérer pour le compte de leurs salariés au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès de l'organisme assureur désigné.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'organisme assureur désigné, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés :

- à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord, dans l'hypothèse où ses salariés ne bénéficiaient d'aucune garantie collective de remboursement frais de santé ;
- à compter du premier jour du mois suivant la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur pour couvrir son personnel. Dans l'hypothèse où seule une partie du personnel était couverte par des garanties collectives de remboursement frais de santé à la date d'entrée dans le champ d'application de l'accord, l'employeur adhère à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle il entre dans le champ d'application du présent accord pour les salariés non couverts par des garanties collectives de remboursement frais de santé.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

12.3. Dérogations à l'obligation d'adhérer

Les employeurs ayant instauré une couverture obligatoire de remboursement de frais de santé au jour de la date d'effet du présent accord peuvent choisir de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné sous réserve que cette couverture, au jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord :

- bénéficie à l'ensemble des salariés de façon obligatoire ;
- soit strictement supérieure à celles définies dans le présent accord.

Pour déterminer si la couverture assurée par un contrat antérieurement souscrit est plus favorable que le régime défini par l'accord de branche, la comparaison s'effectue ligne par ligne, au moins l'une des lignes devant être supérieure, les autres devant toutes être au moins égales.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) peuvent également conserver leur régime dans les mêmes conditions.

Les sociétés entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application conservent, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, la liberté de souscrire tout contrat de frais de santé respectant les niveaux de garanties définis au présent accord et pourront ne pas rejoindre les organismes assureurs désignés.

Ces sociétés devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau supérieur à ceux définis par le présent accord.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

Les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La commission aura pour mission générale de contribuer à la promotion et à la gestion de la protection sociale des personnels relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

La commission est notamment chargée des missions suivantes :

- communication spécifique vers les employeurs et leurs salariés par des documents uniformes et harmonisés ;
- développement et maintenance d'une base de données statistiques sur l'absentéisme afin d'améliorer le pilotage du régime ;
- développement d'un site internet spécifique à destination des employeurs et des salariés de la branche ;
- gestion ou aide à gestion d'un fonds social spécifique pour les salariés de la branche ;
- information sur les régimes.

La commission est composée de représentants des organisations représentatives dans la branche, à raison de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant, l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1^{er} janvier suivant.

La composition et le fonctionnement de la CPNS est précisée par un règlement intérieur.

Article 14

Information des salariés

Une notice d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale pour chaque régime conventionnel, sera remise à chaque salarié par son employeur. Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 15

Révision et dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé pour examiner cette proposition dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Après avis de la CPNS, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 12 mois. Cette dénonciation

par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNS.

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager la conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

Selon les mêmes formalités et délais, les parties pourront décider de dénoncer uniquement les dispositions de l'accord relatives au régime de prévoyance ou celles relatives au régime frais de santé, les autres dispositions n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

Article 16

Date d'effet, durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 10 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FEPL ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
SNUHAB CFE-CGC ;
CGT commerce, distribution, services ;
SNIGIC.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 OCTOBRE 2013
DE L'UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION

NOR : ASET1351088M
IDCC : 2397

Bagnolet, le 16 octobre 2013.

L'UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (IDCC n° 2397), ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

AVENANT N° 97 DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1351089M
IDCC : 538

Entre :

Le SAMERA,

D'une part, et

La FNPd CGT ;

La FGTE CFDT ;

La FEETS FO ;

Le SNATT CFE-CGC ;

La FGT CFTC ;

L'USPDA CGT ;

L'US Solidaires Sud Rail,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 1,50 % à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Dans le cas où la valeur du Smic au cours de l'année 2014 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe I du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 1.2

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP »
(annexe II, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe II du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 1.3

Salaires garantis « Employés de chantier »
(annexe III, art. 12)

Les grilles de salaires « Employés » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 1.4

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe IV du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 2

Indemnité pour travail de nuit
(annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

La valeur horaire de l’indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,17 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 3

Indemnité de panier
(annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

Le taux de l’indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,70 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 4

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers »
(annexe I, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter de la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

| CATÉGORIE | |
|-----------|------|
| 1 | 0,31 |
| 2 | 0,27 |
| 3 | 0,26 |

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter de la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à 0,17 €.

Article 5

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

| CATÉGORIE | |
|-----------|------|
| 1 | 0,39 |
| 2 | 0,29 |
| 3 | 0,19 |

Article 6

Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à 0,90 €.

Article 7

Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à 0,23 €.

Article 8

Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime partielle de vêtements de travail

(En euros par heure.)

| TAUX | |
|-------------|-------|
| Journaliers | 0,54 |
| Mensuels | 13,35 |

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de vêtements de travail

(En euros par heure.)

| TAUX | |
|-------------|-------|
| Journaliers | 0,71 |
| Mensuels | 17,64 |

Article 9

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 10

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 97 du 26 septembre 2013, la grille des salaires « Ouvriers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|--------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier | < 3 ans | 156 | 9,61 |
| | ≥ 3 et < 6 ans | 157 | 9,63 |
| | ≥ 6 et < 9 ans | 158 | 9,64 |
| | ≥ 9 et < 12 ans | 159 | 9,66 |
| | ≥ 12 et < 15 ans | 160 | 9,68 |
| | ≥ 15 ans | 161 | 9,70 |
| Ouvrier spécialisé | < 1 an | 161 | 9,70 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 162 | 9,72 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 163 | 9,74 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 164 | 9,77 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 165 | 9,79 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 166 | 9,81 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 167 | 9,83 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 168 | 9,86 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 169 | 9,88 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 170 | 9,90 |
| | ≥ 18 ans | 171 | 9,92 |
| Ouvrier qualifié | < 1 an | 171 | 9,92 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 172 | 9,94 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 173 | 9,96 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 174 | 9,98 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 175 | 10,00 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 176 | 10,04 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 177 | 10,06 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 178 | 10,08 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 179 | 10,12 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 180 | 10,14 |
| | ≥ 18 ans | 181 | 10,16 |

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier d'encadrement | < 1 an | 181 | 10,16 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 182 | 10,17 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 183 | 10,20 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 184 | 10,23 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 185 | 10,25 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 186 | 10,29 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 187 | 10,31 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 188 | 10,34 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 189 | 10,37 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 190 | 10,39 |
| | ≥ 18 ans | 191 | 10,42 |

Manutention

(En euros.)

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|--------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier | < 1 an | 156 | 9,61 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 157 | 9,63 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 158 | 9,64 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 159 | 9,66 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 160 | 9,68 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 161 | 9,70 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 162 | 9,72 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 163 | 9,74 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 164 | 9,77 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 165 | 9,79 |
| | ≥ 18 ans | 166 | 9,81 |
| Ouvrier spécialisé | < 1 an | 166 | 9,81 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 167 | 9,83 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 168 | 9,86 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 169 | 9,88 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 170 | 9,90 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 171 | 9,92 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 172 | 9,94 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 173 | 9,96 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 174 | 9,98 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 175 | 10,00 |
| | ≥ 18 ans | 176 | 10,04 |

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier qualifié | < 1 an | 176 | 10,04 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 177 | 10,06 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 178 | 10,08 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 179 | 10,12 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 180 | 10,14 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 181 | 10,16 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 182 | 10,17 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 183 | 10,20 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 184 | 10,23 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 185 | 10,25 |
| | ≥ 18 ans | 186 | 10,29 |
| Ouvrier d'encadrement | < 1 an | 186 | 10,29 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 187 | 10,31 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 188 | 10,34 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 189 | 10,37 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 190 | 10,39 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 191 | 10,42 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 192 | 10,46 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 193 | 10,48 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 194 | 10,50 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 195 | 10,54 |
| | ≥ 18 ans | 196 | 10,56 |

ANNEXE II

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 97 du 26 septembre 2013 la grille des salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|--------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier | < 3 ans | 156 | 9,61 |
| | ≥ 3 et < 6 ans | 157 | 9,63 |
| | ≥ 6 et < 9 ans | 158 | 9,64 |
| | ≥ 9 et < 12 ans | 159 | 9,66 |
| | ≥ 12 et < 15 ans | 160 | 9,68 |
| | ≥ 15 ans | 161 | 9,70 |
| Ouvrier spécialisé | < 1 an | 161 | 9,70 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 162 | 9,72 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 163 | 9,74 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 164 | 9,77 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 165 | 9,79 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 166 | 9,81 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 167 | 9,83 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 168 | 9,86 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 169 | 9,88 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 170 | 9,90 |
| | ≥ 18 ans | 171 | 9,92 |
| Ouvrier qualifié | < 1 an | 171 | 9,92 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 172 | 9,94 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 173 | 9,96 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 174 | 9,98 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 175 | 10,00 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 176 | 10,04 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 177 | 10,06 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 178 | 10,08 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 179 | 10,12 |

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| | ≥ 13 et < 18 ans | 180 | 10,14 |
| | ≥ 18 ans | 181 | 10,16 |
| Ouvrier d'encadrement | < 1 an | 181 | 10,16 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 182 | 10,17 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 183 | 10,20 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 184 | 10,23 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 185 | 10,25 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 186 | 10,29 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 187 | 10,31 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 188 | 10,34 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 189 | 10,37 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 190 | 10,39 |
| | ≥ 18 ans | 191 | 10,42 |

Manutention

(En euros.)

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|--------------------|------------------|-------------|------------------|
| Ouvrier | < 1 an | 156 | 9,61 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 157 | 9,63 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 158 | 9,64 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 159 | 9,66 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 160 | 9,68 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 161 | 9,70 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 162 | 9,72 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 163 | 9,74 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 164 | 9,77 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 165 | 9,79 |
| | ≥ 18 ans | 166 | 9,81 |
| Ouvrier spécialisé | < 1 an | 166 | 9,81 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 167 | 9,83 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 168 | 9,86 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 169 | 9,88 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 170 | 9,90 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 171 | 9,92 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 172 | 9,94 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 173 | 9,96 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 174 | 9,88 |

| CATÉGORIE | ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | 2013 (1,50 %) |
|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| | ≥ 13 et < 18 ans | 175 | 10,00 |
| | ≥ 18 ans | 176 | 10,04 |
| Ouvrier qualifié | < 1 an | 176 | 10,04 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 177 | 10,06 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 178 | 10,08 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 179 | 10,12 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 180 | 10,14 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 181 | 10,16 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 182 | 10,17 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 183 | 10,20 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 184 | 10,23 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 185 | 10,25 |
| | ≥ 18 ans | 186 | 10,29 |
| Ouvrier d'encadrement | < 1 an | 186 | 10,29 |
| | ≥ 1 et < 2 ans | 187 | 10,31 |
| | ≥ 2 et < 3 ans | 188 | 10,34 |
| | ≥ 3 et < 5 ans | 189 | 10,37 |
| | ≥ 5 et < 7 ans | 190 | 10,39 |
| | ≥ 7 et < 9 ans | 191 | 10,42 |
| | ≥ 9 et < 11 ans | 192 | 10,46 |
| | ≥ 11 et < 12 ans | 193 | 10,48 |
| | ≥ 12 et < 13 ans | 194 | 10,50 |
| | ≥ 13 et < 18 ans | 195 | 10,54 |
| | ≥ 18 ans | 196 | 10,56 |

ANNEXE III

Salaires garantis « Employés de chantiers » **(annexe III, art. 12)**

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 97 du 26 septembre 2013 la grille des salaires « Employés de chantiers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Employés

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL BRUT |
|--------|-------------|----------------------|
| I | 123 | 1 456,90 |
| II | 134 | 1 482,67 |
| III | 144 | 1 506,10 |
| IV | 154 | 1 529,53 |
| V | 165 | 1 555,31 |
| VI | 181 | 1 592,80 |
| VII | 197 | 1 629,11 |

ANNEXE IV

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 97 du 26 septembre 2013 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL brut |
|--------------------|----------------------------|-------------|-------------------------|
| Contremaître | | | |
| De 0 mois à 6 mois | | 191 | 1 706,92 |
| De 6 mois à 1 an | | 201,5 | 1 782,61 |
| De 1 an à 3 ans | 3 % | 201,5 | 1 836,08 |
| De 3 ans à 6 ans | 6 % | 201,5 | 1 889,56 |
| De 6 ans à 9 ans | 9 % | 201,5 | 1 943,04 |
| De 9 ans à 12 ans | 12 % | 201,5 | 1 996,53 |
| De 12 ans à 15 ans | 15 % | 201,5 | 2 050,00 |
| Plus de 15 ans | 18 % | 201,5 | 2 103,48 |
| Chef de bordée | | | |
| De 6 mois à 1 an | 0 % | 221 | 1 923,15 |
| De 1 an à 3 ans | 3 % | 221 | 1 980,85 |
| De 3 ans à 6 ans | 6 % | 221 | 2 038,54 |
| De 6 ans à 9 ans | 9 % | 221 | 2 096,23 |
| De 9 ans à 12 ans | 12 % | 221 | 2 153,92 |
| De 12 ans à 15 ans | 15 % | 221 | 2 211,62 |
| Plus de 15 ans | 18 % | 221 | 2 269,32 |
| Chef de chantier | | | |
| De 6 mois à 1 an | | 247 | 2 110,53 |
| De 1 an à 3 ans | 3 % | 247 | 2 173,84 |
| De 3 ans à 6 ans | 6 % | 247 | 2 237,16 |
| De 6 ans à 9 ans | 9 % | 247 | 2 300,47 |
| De 9 ans à 12 ans | 12 % | 247 | 2 363,80 |
| De 12 ans à 15 ans | 15 % | 247 | 2 427,11 |
| Plus de 15 ans | 18 % | 247 | 2 490,42 |
| Chef de service | | | |
| De 6 mois à 1 an | | 282,5 | 2 366,38 |
| De 1 an à 3 ans | 3 % | 282,5 | 2 437,37 |

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL brut |
|--------------------|----------------------------|-------------|-------------------------|
| De 3 ans à 6 ans | 6 % | 282,5 | 2 508,36 |
| De 6 ans à 9 ans | 9 % | 282,5 | 2 579,36 |
| De 9 ans à 12 ans | 12 % | 282,5 | 2 650,34 |
| De 12 ans à 15 ans | 15 % | 282,5 | 2 721,33 |
| Plus de 15 ans | 18 % | 282,5 | 2 792,33 |

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 126 DU 19 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AUX TAUX DE COTISATION

NOR : ASET1351083M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 13 de l'accord du 8 décembre 1961 relatif aux taux de cotisation est modifié comme suit :

Le chapitre I^{er}, intitulé « Taux contractuel », est inchangé.

Le chapitre II, désormais intitulé « Pourcentage d'appel », est rédigé comme suit :

« La cotisation contractuelle visée ci-dessus est appelée à un pourcentage fixé par les signataires de l'accord.

Le taux appelé est arrondi au centième. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 19 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 22 B
NOR : ASET1351084M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 22 B, relative au paiement des cotisations pour des salariés dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité, est modifiée comme suit :

Dans le chapitre XV, intitulé « Bénéficiaires d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité », la dernière phrase du 1^{er} alinéa est désormais libellée comme suit :

« Cela vaut pour la durée du congé qui excède celle du préavis. »

Le reste du chapitre est inchangé.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-275 DU 19 SEPTEMBRE 2013
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 1^{ER} DE L'ANNEXE III
NOR : ASET1351085M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

L'UGICT CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe III à la convention collective nationale du 14 mars 1947, relatif au pourcentage d'appel des cotisations, est modifié comme suit :

Au 1^{er} alinéa, il est ajouté, *in fine*, la phrase suivante :

« Le taux appelé est arrondi au centième. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 19 SEPTEMBRE 2013
PORTANT MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 25
NOR : ASET1351086M

Entre :
La CGPME ;
L'UPA ;
Le MEDEF,
D'une part, et
L'UGICT CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération D 25, relative au paiement de cotisations pour des personnes en situation d'inactivité totale ou partielle, est modifiée comme suit :

Dans le chapitre XV, intitulé « Bénéficiaires d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité », la dernière phrase du 1^{er} alinéa est désormais libellée comme suit :

« Cela vaut pour la durée du congé qui excède celle du préavis. »

Le reste du chapitre est inchangé.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et (CUMA) (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 160 du 26 septembre 2013 | 76 |
| Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 94 du 5 juillet 2013..... | 78 |
| Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais) : avenant « Cadres » n° 1 du 21 septembre 2012..... | 80 |
| Exploitations forestières (Meurthe-et-Moselle et Vosges) : avenant n° 59 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires au temps au 1^{er} septembre 2013..... | 89 |
| Exploitations forestières (Meurthe-et-Moselle et Vosges) : avenant n° 60 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires à la tâche au 1^{er} septembre 2013 | 91 |
| Exploitations de polyculture et d'élevage (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 86 du 28 mai 2013..... | 95 |
| Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais) : avenant « Cadres » n° 1 du 18 juillet 2012 | 98 |
| Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères, coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) (Manche) : avenant n° 84 du 17 septembre 2013 | 107 |

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 160 DU 26 SEPTEMBRE 2013

NOR : *AGRS1397203M*
IDCC : 8117

Entre :

La FDSEA de Seine-et-Marne ;

La FR des CUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part et,

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFP AH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les suivantes :

« Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ |
|--------|---------|-----------------|--------------------------------|
| I | | Smic en vigueur | Smic mensuel en vigueur |
| II | 1 | 9,82 | 1 489,40 |
| | 2 | 9,92 | 1 504,57 |
| III | 1 | 10,15 | 1 539,45 |
| | 2 | 10,64 | 1 613,77 |

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ |
|--|---------|-----------------|--------------------------------|
| IV | 1 | 11,11 | 1 685,05 |
| | 2 | 11,52 | 1 747,24 |
| (1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles). | | | |

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé en quatre exemplaires à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 26 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)**

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

AVENANT N° 94 DU 5 JUILLET 2013

NOR : *AGRS1397204M*

IDCC : 9091

Entre :

La FDSEA,

D'une part et,

Le SGA CFDT de l'Ariège ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013 :

(En euros.)

| CLASSIFICATION | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures) |
|---------------------|-----------------|---|
| Niveau I, échelon 1 | 9,43 | 1 430,25 |
| Niveau I, échelon 2 | 9,65 | 1 463,62 |
| Niveau II | 10,30 | 1 562,20 |
| Niveau III | 11,14 | 1 689,60 |
| Niveau IV | 12,10 | 1 835,21 |

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013 :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures) |
|-------------------------------------|-----------------|---|
| Cadre du 3 ^e groupe 215 | 13,26 | 2 011,14 |
| Cadre du 2 ^e groupe 260 | 13,82 | 2 096,08 |
| Cadre du 1 ^{er} groupe 450 | 16,91 | 2 564,74 |

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61

Salaires pour l'année 2013

(En euros.)

| CLASSIFICATION | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (Base forfaitaire de 42 heures par semaine) |
|----------------------|-----------------|--|
| Niveau I | 9,43 | 1 787,84 |
| Niveau II, échelon 1 | 9,65 | 1 829,40 |
| Niveau II, échelon 2 | 10,30 | 1 952,85 |
| Niveau III | 11,14 | 2 112,10 |
| Niveau IV | 12,10 | 2 294,10 |

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 5 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Personnel autre que d'encadrement)
(Pas-de-Calais)
(6 octobre 1987)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1988,
Journal officiel du 27 avril 1988)

AVENANT « CADRES » N° 1 DU 21 SEPTEMBRE 2012

NOR : *AGRS1397210M*
IDCC : 9622

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

L'UR des pépiniéristes du Nord - Pas-de-Calais ;

Le syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri ;

Le SGAA CFDT du Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est décidé la création d'une annexe « Cadres » aux conventions collectives des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées en remplacement de la convention collective de travail concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées, dénoncée le 27 septembre 2012.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 31 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE CADRES

Article 1^{er}

Classification des emplois

I. – Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens, des agents de maîtrise ou des cadres.

Quel que soit le niveau de leur emploi, ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

II. – Diplômes

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

III. – Classification

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont répartis comme suit :

Emploi de technicien

Niveau 1

Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certains résultats ou réactions. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe, en outre, à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Niveau 2

Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Emploi d'agent de maîtrise

Niveau 1

En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les incompréhensions et les problèmes éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Niveau 2

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Emploi de cadre

Niveau 1

Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour diplôme d'ingénieur agricole).

Niveau 2

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).

Grille de raccordement

| NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS | ANCIENNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS |
|---|---|
| Techniciens, niveau 1 | |
| Techniciens, niveau 2 Agents de maîtrise, niveau 1 | Cadres 3 ^e groupe, 2 ^e degré |
| Agents de maîtrise, niveau 2 | Cadres 3 ^e groupe, 1 ^{er} degré |
| Cadres, niveau 1 | Cadres 2 ^e groupe Cadres 1 ^{er} groupe, 2 ^e degré |
| Cadres, niveau 2 | Cadres 1 ^{er} groupe, 1 ^{er} degré |

Article 2

Période d'essai. – Période d'adaptation

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement doivent être expressément mentionnées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant les dispositions établies par le code du travail.

Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent dans l'entreprise est promu à un emploi de technicien, d'agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé. Pendant cette période, la rémunération devra correspondre à celle du poste que le salarié occupe à titre probatoire.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions et rémunérations antérieures ou dans des fonctions similaires.

Article 3

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque du préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres de niveau 1 ;
- 6 mois pour les cadres de niveau 2.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

En cas de départ volontaire, le salarié ne pourra se dispenser d'accomplir intégralement le préavis, sauf accord écrit de son employeur. Si le salarié formule une telle demande et si l'employeur acquiesce, le salarié ne recevra aucune indemnité pour le temps du préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle du préavis et devra alors lui verser une indemnité égale à la rémunération globale qu'il aurait perçue s'il avait accompli ce préavis.

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ volontaire ou de faute grave du cadre ;
- 2 mois en cas de licenciement ;
- 3 mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite.

Article 4

Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors les cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 5

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 3.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation et égale à :

- 1 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 à 5 ans ;
- 2 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 3 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 10 à 20 ans ;
- 3,5 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 20 à 25 ans ;
- 4 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de plus de 25 ans.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 3 et verser au salarié une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 4.

Article 6

Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 cités ci-dessous, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres de niveau 2 sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Article 7

Salaires

La rémunération horaire des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau 1 est définie en annexe à la présente convention.

Leur salaire mensuel est établi comme suit :

- soit par référence à la durée légale du travail, et, en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait défini par écrit avec l'employeur, suivant les dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Ce forfait est calculé en heures pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1.

Il peut être calculé en heures ou en jours pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et pour les cadres de niveau 1.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 2 est une rémunération forfaitaire.

Extraits de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 **Dispositions particulières aux cadres**

« PRÉAMBULE

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions et des fonctions de cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés, y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée, conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1

Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 11.2

Durée du travail. – Convention de forfait

1. Cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles de salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Article 11.3

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n° 12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 11.4

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^e catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule,

les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés, qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et les bonifications ou majorations légales). »

Article 8

Grille des salaires

(En euros.)

| CLASSIFICATION DES EMPLOIS | MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|--|---------|--------------|
| Technicien, niveau 1 | 1 668 | 11,00 |
| Technicien, niveau 2 ; agent de maîtrise | 1 804 | 11,90 |
| Agent de maîtrise, niveau 2 | 2 047 | 13,50 |
| Cadre, niveau 1 | 2 350 | 15,50 |
| Cadre, niveau 2 | 2 850 | |

Article 9

Prime d'ancienneté

Il est accordé aux techniciens, agents de maîtrise et cadres une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base 35 heures.

La prime est fixée comme suit :

- 3 % dès 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 1 % par année supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un taux plafonné à 12 %.

Convention collective

**IDCC : 8411. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meurthe-et-Moselle et Vosges)
(28 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 19 avril 1973)

AVENANT N° 59 DU 11 JUILLET 2013

RELATIF AUX SALAIRES AU TEMPS

AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1397207M

IDCC : 8411

Entre :

L'intersyndicale des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de Lorraine ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de Meurthe-et-Moselle ;

La chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs des Vosges,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT de Meurthe-et-Moselle et des Vosges ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

A compter du 1^{er} janvier 2013, le taux horaire du Smic est fixé à 9,43 €.

Les salaires horaires de la convention collective de travail du 28 février 1972 sont fixés comme suit.

Article 1^{er}

En application de l'avenant n° 56 du 9 septembre 2011 portant sur les nouvelles définitions des classifications, le barème des rémunérations minimales annexé à la convention est modifié comme suit concernant les salariés travaillant au temps.

*Ouvriers**(En euros.)*

| CATÉGORIE | RÉMUNÉRATION HORAIRE | RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (pour 151,67 heures) |
|-----------|----------------------|--|
| A | 9,43 | 1 430,25 |
| B | 9,69 | 1 469,68 |
| C | 10,13 | 1 536,42 |
| D | 10,57 | 1 603,15 |

*Agents de maîtrise**(En euros.)*

| CATÉGORIE | RÉMUNÉRATION HORAIRE | RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (pour 151,67 heures) |
|-------------|----------------------|--|
| A.M. I | 10,98 | 1 665,34 |
| A.M. II : | | |
| – échelon 1 | 12,38 | 1 877,67 |
| – échelon 2 | 13,77 | 2 088,50 |
| A.M. III : | | |
| – échelon 1 | 15,53 | 2 355,44 |
| – échelon 2 | 17,27 | 2 619,34 |

*Cadres**(En euros.)*

| CATÉGORIE | RÉMUNÉRATION HORAIRE | RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (pour 151,67 heures) |
|-----------|----------------------|--|
| C 1 | 14,11 | 2 140,06 |
| C 2 | 16,92 | 2 566,26 |
| C 3 | 19,01 | 2 883,25 |
| C 4 | 20,40 | 3 094,07 |
| C 5 | 21,11 | 3 201,75 |
| C 6 | 22,15 | 3 359,49 |
| C 7 | 23,55 | 3 571,83 |
| C 8 | 25,31 | 3 838,77 |

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} septembre 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé aux services d'enregistrement de l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition, après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8411. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meurthe-et-Moselle et Vosges)
(28 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 19 avril 1973)

AVENANT N° 60 DU 11 JUILLET 2013

RELATIF AUX SALAIRES À LA TÂCHE

AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : *AGRS1397208M*

IDCC : 8411

Entre :

L'intersyndicale des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de Lorraine ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de Meurthe-et-Moselle ;

La chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs des Vosges,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT de Meurthe-et-Moselle et des Vosges ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

A compter du 1^{er} janvier 2013, le taux horaire du Smic est fixé à 9,43 €.

Les salaires horaires de la convention collective de travail du 28 février 1972 sont fixés comme suit.

Article 1^{er}

En application de l'avenant n° 56 du 9 septembre 2011 portant sur les nouvelles définitions des classifications, le barème des rémunérations minimales annexé à la convention est modifié comme suit concernant le personnel travaillant à la tâche.

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros.)

| TRAVAUX | SALAIRES DE BASE (stère) |
|---|-----------------------------|
| 1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers | 3,90 |
| 2 ^e catégorie : abattage dans les futaies, avec façonnage des houppiers : | |
| – avec mise en andain | 6,44 |
| – sans mise en andain | 5,25 |
| 3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin : | |
| – avec mise en andain | 6,63 |
| – sans mise en andain | 5,45 |
| 4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies, avec exploitation des taillis : | |
| – avec mise en andain | 7,05 |
| – sans mise en andain | 5,74 |
| 5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies, sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et de chemin : | |
| – avec mise en andain | 7,52 |
| – sans mise en andain | 5,92 |

Peupliers

(En euros.)

| TRAVAUX | SALAIRES DE BASE |
|--|------------------|
| Abattage sans façonnage des houppiers | 2,84 |
| Abattage avec façonnage des houppiers : | |
| – avec mise en andain | 5,30 |
| – sans mise en andain | 4,13 |
| Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce) : | |
| – coupe d'éclaircie | 6,22 |
| – coupe à blanc-étoc | 6,00 |
| Traits de découpe de qualité : | |
| – diamètre jusqu'à 65 cm, le trait | 0,61 |
| – diamètre supérieur à 65 cm, le trait | 0,99 |

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

| | |
|--|-----------|
| Au stère : La surmesure d'usage, suivant la nature du bois, de 20 % sur les 2 mètres : – avec mise en andain – sans mise en andain | Gré à gré |
| A la tonne : – salaires minimaux correspondant à ces travaux | Gré à gré |

III. – Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

| TRAVAUX | SALAIRES DE BASE |
|--|------------------|
| Poteaux : – bruts le m ³ | 9,85 |

IV. – Bois de chauffage

(En euros.)

| TRAVAUX | SALAIRES DE BASE |
|------------------|------------------|
| Fendu et enstéré | Gré à gré |

V. – Travaux divers

(En euros.)

| TRAVAUX | SALAIRES DE BASE |
|--|------------------|
| Travaux ne pouvant être faits à la pièce : – journée en régie sans machine – journée en régie avec machine | 62,22 65,79 |

Article 2

Les dispositions précitées du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} septembre 2013.

Article 3

Frais de mécanisation :

La circulaire du 4 avril 2006 est abrogée et remplacée par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/2010-1509 du 1^{er} juin 2010, qui stipule que :

« Compte tenu de la revalorisation des coûts d'acquisition et d'utilisation du matériel de coupe, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et les bois de feu.

La présente revalorisation est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons à compter du 1^{er} juillet 2010. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé aux services d'enregistrement de l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition, après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9541. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Meurthe-et-Moselle)
(29 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1977,
Journal officiel du 14 février 1978)

AVENANT N° 86 DU 28 MAI 2013

NOR : AGRS1397206M
IDCC : 9541

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FD des CUMA de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 37 *bis* « Retraite ouvriers » et 38 *bis* « Retraite cadres » sont abrogés et remplacés par un nouvel article 37 *bis* rédigé comme suit.

« Article 37 *bis*

Retraite

1. Dispositions générales

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Départ volontaire

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible, mais l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- en cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié) ;
- si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement.

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

2. Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales définies comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

3. Indemnité

Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

Mise à la retraite

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant sera calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des trois derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite. Toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition, après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT « CADRES » N° 1 DU 18 JUILLET 2012

NOR : *AGRS1397209M*
IDCC : 9621

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

La FD des CUMA du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri ;

Le SGAA CFDT du Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est décidé la création d'une annexe « Cadres » aux conventions collectives des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées en remplacement de la convention collective de travail concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées, dénoncée le 27 septembre 2012.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 31 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE CADRES

Article 1^{er}

Classification des emplois

I. – Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens, des agents de maîtrise ou des cadres.

Quel que soit le niveau de leur emploi, ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

II. – Diplômes

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

III. – Classification

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont répartis comme suit :

Emploi de technicien

Niveau 1

Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certains résultats ou réactions. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe, en outre, à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Niveau 2

Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Emploi d'agent de maîtrise

Niveau 1

En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les incompréhensions et problèmes éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Niveau 2

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Emploi de cadre

Niveau 1

Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour, diplôme d'ingénieur agricole).

Niveau 2

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).

Grille de raccordement

| NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS | ANCIENNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS |
|---|---|
| Techniciens, niveau 1 | |
| Techniciens, niveau 2 Agents de maîtrise, niveau 1 | Cadres 3 ^e groupe, 2 ^e degré |
| Agents de maîtrise, niveau 2 | Cadres 3 ^e groupe, 1 ^{er} degré |
| Cadres, niveau 1 | Cadres 2 ^e groupe Cadres 1 ^{er} groupe, 2 ^e degré |
| Cadres, niveau 2 | Cadres 1 ^{er} groupe, 1 ^{er} degré |

Article 2

Période d'essai. – Période d'adaptation

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement doivent être expressément mentionnées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant les dispositions établies par le code du travail.

Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent dans l'entreprise est promu à un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé. Pendant cette période, la rémunération devra correspondre à celle du poste que le salarié occupe à titre probatoire.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions et rémunérations antérieures ou dans des fonctions similaires.

Article 3

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres de niveau 1 ;
- 6 mois pour les cadres de niveau 2.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

En cas de départ volontaire, le salarié ne pourra se dispenser d'accomplir intégralement le préavis, sauf accord écrit de son employeur. Si le salarié formule une telle demande et si l'employeur acquiesce, le salarié ne recevra aucune indemnité pour le temps du préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle du préavis et devra alors lui verser une indemnité égale à la rémunération globale qu'il aurait perçue s'il avait accompli ce préavis.

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ volontaire ou de faute grave du cadre ;
- 2 mois en cas de licenciement ;
- 3 mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite.

Article 4

Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors les cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 5

Départ à la retraite

Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 3.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation et égale à :

- 1 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 à 5 ans ;
- 2 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 3 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 10 à 20 ans ;
- 3,5 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 20 à 25 ans ;
- 4 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de plus de 25 ans.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 3 et verser au salarié une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 4.

Article 6

Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 cités ci-dessous, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres de niveau 2 sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Article 7

Salaires

La rémunération horaire des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau 1 est définie en annexe à la présente convention.

Leur salaire mensuel est établi comme suit :

- soit par référence à la durée légale du travail, et, en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait défini par écrit avec l'employeur, suivant les dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Ce forfait est calculé en heures pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1.

Il peut être calculé en heures ou en jours pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et pour les cadres de niveau 1.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau II est une rémunération forfaitaire.

Extraits de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 Dispositions particulières aux cadres

« PRÉAMBULE

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions et des fonctions de cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés, y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée, conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1

Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 11.2

Durée du travail. – Convention de forfait

1. Cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Article 11.3

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n° 12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre ; dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 11.4

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^e catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule,

les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés, qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et les bonifications ou majorations légales). »

Article 8

Grille des salaires

(En euros.)

| CLASSIFICATION DES EMPLOIS | MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|---------|--------------|
| Technicien, niveau 1 | 1 668 | 11,00 |
| Technicien niveau 2 ; agent de maîtrise | 1 804 | 11,90 |
| Agent de maîtrise, niveau 2 | 2 047 | 13,50 |
| Cadre niveau 1 | 2 350 | 15,50 |
| Cadre niveau 2 | 2 850 | |

Article 9

Prime d'ancienneté

Il est accordé aux techniciens, agents de maîtrise et cadres une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base 35 heures.

La prime est fixée comme suit :

- 3 % dès 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 1 % par année supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un taux plafonné à 12 %.

Convention collective

**IDCC : 9501. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA)**

(Manche)

(28 septembre 1970)

(Etendue par arrêté du 20 mars 1972,

Journal officiel du 16 avril 1972)

AVENANT N° 84 DU 17 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1397205M

IDCC : 9501

Entre :

La FDSEA ;

La FD des CUMA,

D'une part et,

Le SGA CFDT de la Manche ;

L'UD des syndicats CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} octobre 2013 :

(En euros.)

| QUALIFICATION | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 151,67 heures) |
|------------------------------|-----------------|--|
| Niveau I | | |
| Emplois d'exécutants : | | |
| – échelon 1, coefficient 110 | 9,43 | 1 430,25 |
| – échelon 2, coefficient 120 | 9,61 | 1 457,55 |

| QUALIFICATION | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 151,67 heures) |
|-------------------------------|-----------------|--|
| Niveau II | | |
| Emplois spécialisés : | | |
| – échelon 1, coefficient 210 | 9,74 | 1 477,27 |
| – échelon 2, coefficient 220 | 9,87 | 1 496,98 |
| Niveau III | | |
| Emplois qualifiés : | | |
| – échelon 1, coefficient 310 | 10,18 | 1 544,00 |
| – échelon 2, coefficient 320 | 10,47 | 1 587,98 |
| Niveau IV | | |
| Emplois hautement qualifiés : | | |
| – échelon 1, coefficient 410 | 10,95 | 1 660,79 |
| – échelon 2, coefficient 420 | 11,42 | 1 732,07 |
| Personnel d’encadrement : | | |
| – groupe III, coefficient 500 | 12,66 | 1 920,14 |
| – groupe II, coefficient 550 | 14,97 | 2 270,50 |
| – groupe I, coefficient 600 | 17,28 | 2 620,86 |

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 17 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130430-001013

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
