

# 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° 2014/02 DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>87</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/02

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) :</b> accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2013 .....	4
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié]) :</b> avenant n° 111 du 6 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	8
<b>Bâtiment (Limousin [ETAM]) :</b> accord du 6 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	10
<b>Bâtiment et travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres) :</b> accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage.....	12
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie :</b> avenant n° 39 du 27 juin 2013 relatif au CQP « Technicien boucher » .....	23
<b>Caisse d'épargne :</b> accord du 6 novembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap .....	25
<b>Commerces de détail non alimentaires :</b> accord « Salaires » du 13 novembre 2013.....	42
<b>Electriciens et gaziers (industries) :</b> accord du 18 décembre 2013 relatif aux primes et aux indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	44
<b>Géomètres experts (cabinets ou entreprises) :</b> avenant du 8 novembre 2013 relatif au régime de prévoyance .....	46
<b>Marchés financiers (activités) :</b> avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I.....	55
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) :</b> adhésion par lettre du 12 novembre 1998 de la CGT-FO de la métallurgie du Valenciennois à la convention.....	57
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) :</b> adhésion par lettre du 20 janvier 1999 de la CFE-CGC SCMTMV à la convention.....	58
<b>Retraite (salariés non cadres) :</b> avenant n° 127 du 5 décembre 2013 modifiant l'article 24 de l'annexe A .....	59
<b>Retraite (salariés non cadres) :</b> avenant du 5 décembre 2013 relatif au protocole du 5 février 1979.....	60
<b>Retraite (salariés non cadres) :</b> avenant du 5 décembre 2013 portant modification de la délibération 16 B.....	62

<b>Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-276 du 5 décembre 2013 modifiant l'article 8 ter de l'annexe I .....</b>	<b>64</b>
<b>Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 5 décembre 2013 portant création de la délibération D 61 .....</b>	<b>66</b>
<b>Transports routiers : accord du 8 novembre 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds et de valeurs.....</b>	<b>68</b>
<b>Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord 10 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....</b>	<b>78</b>
<b>Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord 10 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....</b>	<b>80</b>
<b>Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 10 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....</b>	<b>82</b>
<b>Universités et instituts catholiques : accord du 18 octobre 2013 portant révision de la grille de classification.....</b>	<b>84</b>

Brochure n° 3114

Convention collective nationale  
IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES  
EXTRA-HOSPITALIERS**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2013

NOR : ASET1450027M  
IDCC : 959

Entre :  
Le SDB ;  
Le SNMB ;  
Le SLBC,  
D'une part, et  
Le FNSS CFDT ;  
La CGT-FO pharmacie ;  
La FSS CFTC ;  
La FFASS CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 4,35 % pour les coefficients de 135 à 200 et de 3,5 % pour les coefficients de 210 à 800 au 1<sup>er</sup> décembre 2013.

*Personnel d'entretien*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,540	1 446,93
150	9,572	1 451,79
160	9,603	1 456,49
170	9,637	1 461,64
180	9,668	1 466,35
200	9,730	1 475,75

*Personnel de secrétariat*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

*Personnel informaticien*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

*Personnel qualitatif*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20



*Personnel infirmier*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Si expérience acquise de prélèvement des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

*Personnel technique*

Technicien C

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52

Technicien B

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Technicien A

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,604	1 911,65
310	13,018	1 974,44
350	14,685	2 227,27

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,593	2 516,66
500	20,755	3 147,91
600	24,929	3 780,98
800	33,247	5 042,57

Tutorat (art. 2.1.7 « Accord relatif à la formation professionnelle  
tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » percevra une prime de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé, soit 74,29 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 9,43 €, soit 1 430,22 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

**Article 2**

La prochaine négociation sur les salaires aura lieu le jeudi 19 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

AVENANT N° 111 DU 6 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450026M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

Le SAFE ;

Le SEACE ;

L'ABFP,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Augmentation des minima conventionnels*

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une augmentation de 1 % des salaires minima comme suit.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	VALEUR DU POINT
IV	207	1 466	7,08
	215	1 507	7,01
	225	1 539	6,85
	240	1 581	6,59
III	240	1 581	6,59
	250	1 646	6,59
	265	1 745	6,59
	270	1 779	6,59
	285	1 878	6,59
	300	1 976	6,59
	350	2 306	6,59
II	385	2 536	6,59
	410	2 701	6,59
	450	2 964	6,59
	480	3 161	6,59
I	510	3 359	6,59
	560	3 689	6,59

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

## Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2014, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Fait à Paris, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
(LIMOUSIN)**

NOR : ASET1450022M  
IDCC : 2609

Entre :

La FB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'UR CB CFDT Limousin ;

L'UR CFTC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après.

Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE
A	1 475,01
B	1 566,37

NIVEAU	SALAIRE
C	1 631,64
D	1 769,68
E	1 926,64
F	2 207,70
G	2 512,74
H	2 871,69

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

ACCORD DU 3 JUILLET 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE  
NOR : ASET1450030M

Entre :

La FFB ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTF,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

Considérant l'ensemble des accords relatifs à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie dans le bâtiment et les travaux publics signés par les partenaires sociaux du BTP et notamment celui du 13 juillet 2004 sur les six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics :

- qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes ;
- qualité de l'accueil et de la formation en entreprise ;
- qualité de l'accueil et de la formation en CFA ;
- qualité des examens ;
- qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage ;
- qualité de l'intégration professionnelle,

le présent accord vise à :

- confirmer les six axes de progrès de la branche en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, pour l'ensemble des jeunes en formation professionnelle initiale dans le BTP, et constater les évolutions à prendre en compte dans l'avenir ;
- préciser les besoins et attentes des entreprises de la profession afin de permettre à l'offre de formation professionnelle initiale et d'apprentissage de la filière de s'adapter au mieux à ces besoins dans une perspective d'insertion durable dans l'emploi et de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- conforter le pilotage politique national et régional par la profession au moment où l'acte III de la décentralisation renforce les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;

- développer une politique d'évaluation pour permettre aux partenaires sociaux de mieux apprécier les effets de leur politique ;
- pérenniser le dispositif professionnel de formation par la voie de l'apprentissage et en particulier le réseau paritaire.

Il conviendra également de poursuivre l'adaptation du fonctionnement du CCCA-BTP, pour mieux prendre en compte la régionalisation du réseau des CFA paritaires et l'évolution globale de l'apprentissage dans le BTP.

## PRÉAMBULE

### **Besoins des entreprises et offre de formation aux métiers du bâtiment et des travaux publics**

#### I. – Besoins des entreprises

##### Besoins du secteur du bâtiment

Les partenaires sociaux constatent que le secteur du bâtiment est en évolution constante.

Les facteurs économiques, la nécessité de répondre aux attentes des consommateurs, les exigences relatives aux nouveaux enjeux de la performance énergétique, au renforcement de la prévention des risques et à l'amélioration de la santé au travail modifient l'organisation des entreprises du bâtiment et font apparaître de nouveaux besoins de compétences :

- techniques (notamment liées aux nouvelles technologies, techniques de construction, techniques d'autocontrôle, à la gestion des interfaces et ses conséquences) ;
- en termes de transmission des savoirs et de l'information ;
- relatifs aux fonctions transversales dans les entreprises : organisation, fonctions commerciales, étude de prix-conception (bureau d'études) et coordination.

Les entreprises doivent s'adapter à ces exigences en recrutant et en mobilisant de nouvelles compétences individuelles et collectives.

Les entreprises du bâtiment recrutent au minimum 65 000 personnes par an. Les ouvriers représentent 74 % des effectifs salariés du bâtiment, les ETAM 19 % et les cadres 7 %.

Les besoins de recrutement sont majoritairement axés sur des personnels qualifiés, fréquemment issus de l'apprentissage aux métiers du bâtiment. Ils concernent les ouvriers et les compagnons professionnels mais également les ETAM et les IAC pour renforcer ou renouveler l'encadrement.

Les recrutements concernent des jeunes sortis de formation initiale mais également des adultes en reconversion.

Le critère de recrutement prédominant reste, en matière de qualification, essentiellement assis sur les compétences techniques. Pour autant les entreprises du secteur cherchent à recruter des personnes possédant de bonnes connaissances de base du métier mais également capables de développer une approche globale de l'ouvrage, d'avoir le sens des responsabilités et de la prise d'initiative et disposant de connaissances en termes d'organisation du travail, d'autocontrôle.

##### Besoins du secteur des travaux publics

Trente mille nouveaux salariés sont entrés dans le secteur des travaux publics en 2012 ; 57 % d'entre eux étaient des ouvriers, 27 % des ETAM et 15 % des cadres.

L'offre de formation par l'apprentissage doit être en mesure de répondre aux besoins de recrutement de jeunes pour les divers niveaux de qualification et dans les différentes spécialités du secteur des travaux publics, en tenant compte des effectifs de jeunes formés par les autres voies de formation.



Pour réussir la professionnalisation et l'intégration des apprentis dans le secteur des travaux publics, il est également nécessaire de poursuivre les efforts menés pour former un nombre croissant de salariés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics créé par les partenaires sociaux.

Enfin, les référentiels des diplômes devront être actualisés régulièrement par le ministère de l'éducation nationale en concertation avec la branche professionnelle de façon à mieux prendre en compte les évolutions technologiques et organisationnelles ainsi que les exigences en matière de sécurité, de prévention et de développement durable.

## II. – Dispositifs de formation professionnelle initiale et d'apprentissage aux métiers du BTP

### Formations aux métiers du bâtiment

De nombreuses formations préparant à l'accès à l'emploi dans les différents métiers du bâtiment sont proposées sur l'ensemble du territoire, à des publics diversifiés (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi) dans le cadre de multiples voies de formation professionnelle (apprentissage, voie scolaire, formation professionnelle continue).

Ainsi, plus de 1 200 centres de formation professionnelle appartenant à des réseaux d'établissements différents (CCCA-BTP ; consulaire ; Education nationale ; compagnons ; maisons familiales et rurales ; organisations d'employeurs...) disposent d'équipements et de formateurs spécialisés et accueillent des jeunes de tous niveaux en formation professionnelle par la voie scolaire ou l'apprentissage.

En 2011-2012, 153 000 jeunes se formaient aux différents métiers du bâtiment, préparant un diplôme du CAP au BTS, dont 82 500 en apprentissage et 64 000 dans les CFA conventionnés avec le CCCA-BTP.

Au cours des 5 dernières années, le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a diminué de 20 %, notamment du fait des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du bâtiment. Il avait fortement augmenté durant les 10 années précédentes.

### Formations aux métiers des travaux publics

Douze mille jeunes se forment aux différents métiers des travaux publics par la voie scolaire, l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Les modes de formation en alternance se sont développés dans le secteur des travaux publics au cours de la dernière décennie. Désormais, les entreprises de travaux publics forment 9 000 jeunes en alternance, dont 6 200 apprentis.

Les effectifs d'apprentis préparant un diplôme spécifique aux métiers des travaux publics continuent d'augmenter et les dispositions législatives visant à atteindre un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus conforteront cette tendance qui est accompagnée par une politique de formation ambitieuse décidée par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche conclus au cours de la dernière décennie. Désormais, les personnes de moins de 30 ans représentent la moitié des effectifs entrant dans la profession.

L'apprentissage dans les travaux publics s'appuie sur des CFA créés avec des partenaires diversifiés :

- les CFA paritaires du réseau CCCA-BTP qui ont créé des sections ou des pôles travaux publics ;
- les CFA créés à l'initiative des FRTP souvent en lien avec des compagnies consulaires ou des établissements d'enseignement ;
- les CFA publics relevant du ministère de l'éducation nationale ou les sections d'apprentissage des lycées professionnels ;
- des CFA qui relèvent d'entreprises ou de partenaires extérieurs à la branche professionnelle.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires confirment l'importance et l'actualité des six axes de progrès définis par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

Ils rappellent que, conformément au préambule de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, l'objectif prioritaire de la profession est de « permettre à tout jeune accueilli en apprentissage de devenir un professionnel et d'intégrer durablement une entreprise du BTP ».

#### 1. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÂTIMENT

##### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Garantir la qualité de l'apprentissage*

Les parties signataires réaffirment que l'apprentissage au sein du bâtiment :

- constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes car elle permet aux apprentis d'acquérir des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée ;
- est prioritairement destiné aux premiers niveaux de qualification au vu des besoins d'emploi d'ouvriers et de compagnons professionnels constatés au sein des entreprises ;
- contribue également au renforcement de l'encadrement dans les entreprises ;
- vise l'acquisition du métier et l'obtention d'un diplôme ou d'un titre pour accéder à une qualification professionnelle, dans le cadre particulier d'une formation initiale sous contrat de travail dont la réussite est étroitement liée à la qualité de la relation entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le CFA et l'apprenti.

Les parties signataires souhaitent que le produit de la cotisation définie à l'article L. 6331-35 du code du travail, collectée et gérée par le CCCA-BTP, soit prioritairement affecté à la qualité de l'apprentissage.

L'évolution du profil des apprentis et la constante mobilisation de la profession en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage conduisent les parties signataires à réaffirmer l'importance du tutorat et la nécessité de poursuivre le développement sur l'ensemble du territoire du dispositif professionnel institué par l'accord du 13 juillet 2004 et son avenant relatifs au maître d'apprentissage (formation, certification, charte, indemnisation), notamment pour limiter les ruptures de contrat et les abandons en cours de formation.

Elles mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et des CPREF pour mobiliser les acteurs nationaux et régionaux autour de cet objectif.

La promotion et le développement de ce dispositif auprès des entreprises doivent notamment être assurés par les organisations professionnelles et le CCCA-BTP. Au niveau régional, le relais doit être assuré par les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires qui s'appuieront sur les centres de formation d'apprentis, pour la formation pédagogique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

## Article 2

### *Diversifier l'offre de formation professionnelle des associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP*

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires préparant aux métiers du bâtiment afin que celles-ci :

- fassent évoluer leur offre de formation professionnelle en tenant compte des besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences pour mieux répondre à la diversité des attentes exprimées par les entreprises, les jeunes et les salariés en matière de formation initiale ou continue ;
- préparent à d'autres certifications professionnelles.

Les parties signataires s'engagent à initier, au niveau national, dans le cadre des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de favoriser cette diversification par la voie de l'apprentissage dans un cadre expérimental.

## Article 3

### *Développer la formation professionnelle continue en complément de l'apprentissage*

Les parties signataires affirment leur attachement, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, au développement de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

Ces formations pourront être qualifiantes et notamment compléter des diplômes de l'Education nationale (CAP, brevet professionnel, bac professionnel, BTS).

Les parties signataires considèrent en effet que le développement de la formation professionnelle continue ainsi que celui de la validation des acquis de l'expérience professionnelle contribuent à renforcer les coopérations indispensables entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle tant initiale que continue.

Les parties signataires mandatent ainsi leurs représentants au sein des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, des conseils d'administration du CCCA-BTP et des associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour qu'ils incitent leurs centres de formation d'apprentis préparant aux métiers du bâtiment à s'engager dans cette voie en veillant à ce que ce développement s'effectue dans un cadre juridique, économique et fiscal approprié et qu'il ne se fasse pas au détriment de l'apprentissage et de la qualité de la formation.

## Article 4

### *Développer les partenariats pour favoriser les mutualisations entre les acteurs de la formation professionnelle*

Considérant les coûts des différentes infrastructures et la nécessaire optimisation des investissements financés tant par la profession que par les pouvoirs publics, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour développer les partenariats entre centres et entre réseaux, plutôt que le développement d'infrastructures propres, et favoriser les mutualisations entre acteurs de la formation professionnelle. Elles demandent que ces orientations se traduisent en décisions opérationnelles inscrites dans le plan de développement des associations régionales et fassent l'objet d'un suivi annuel, ceci afin de proposer aux jeunes et aux entreprises en lien avec leurs partenaires des voies et des modalités de formation de proximité et diversifiées sur l'ensemble du territoire.

Ces partenariats pourront notamment prendre la forme de partage de plateaux techniques, de lieux d'hébergement et de restauration, de création de pôles de compétences, de promotion de filières de formation destinées à faciliter le développement de parcours de formation professionnelle dans le bâtiment.

## 2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX PUBLICS

### Article 5

#### *Poursuivre l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des travaux publics à la diversité des besoins*

La répartition de l'offre de formation initiale aux métiers des travaux publics doit être proportionnelle aux flux d'embauches des entreprises aux différents niveaux de qualification.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP afin que celui-ci accompagne les CFA de la profession pour l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des travaux publics à la diversité des besoins des entreprises. Ces besoins sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes qui souhaitent, par l'apprentissage, se former à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux.

### Article 6

#### *Poursuivre le développement de la qualité de la formation dispensée aux apprentis des travaux publics*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à poursuivre les efforts entrepris en application des accords de branche pour assurer aux apprentis une formation de qualité.

S'agissant des CFA qui assurent des formations selon les modalités prévues par l'article L. 6231-3 du code du travail, les parties signataires veilleront à ce que soient renforcées la coordination et l'animation pédagogique des unités de formation par l'apprentissage (UFA) par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

### Article 7

#### *Veiller à l'adéquation entre l'offre de formation continue et la demande des entreprises de travaux publics*

Le secteur des travaux publics dispose d'un réseau de centres de formation continue aux métiers des travaux publics qui est en mesure de répondre à la diversité des besoins des entreprises en matière de perfectionnement des salariés et de formation des demandeurs d'emploi (centres de formation créés à l'initiative de la profession et des pouvoirs publics, centres de formation privés...).

Les parties signataires estiment qu'à ce jour il n'est donc pas nécessaire de développer une offre de formation continue supplémentaire aux métiers des travaux publics, sauf pour répondre à des besoins spécifiques validés par la CPREF et à la demande de la profession.

## 3. DISPOSITIONS COMMUNES AU BÂTIMENT ET AUX TRAVAUX PUBLICS

### Article 8

#### *Adapter les diplômes et les titres professionnels aux enjeux de la profession*

La création et la rénovation des diplômes et des titres professionnels relèvent des prérogatives des commissions professionnelles consultatives qui réunissent les représentants des partenaires sociaux de la profession et de l'Etat.

Considérant les évolutions des activités du bâtiment et des travaux publics telles que définies dans le préambule et leurs incidences sur les métiers, les parties signataires sollicitent les représentants de l'Etat pour accélérer le rythme de rénovation des certifications, en particulier pour les diplômes professionnels.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord partagent la volonté des pouvoirs publics de développer la prévention des risques et d'utiliser la formation professionnelle dans le cadre d'une politique globale d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Elles considèrent que l'acquisition d'un socle minimum de connaissances et de compétences en matière de prévention des risques professionnels doit faire partie de toute formation préparant à l'exercice des métiers du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cadre, elles décident de solliciter les ministères concernés pour définir ensemble et en partenariat avec l'OPPBTP et le CCCA-BTP le périmètre de ce socle minimum, les modalités de sa mise en œuvre et la complémentarité de cette formation avec les dispositions concernant la formation continue des salariés.

A l'issue de ce travail, elles s'engagent à adapter les différentes certifications préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics afin d'y intégrer ce socle minimum et ainsi contribuer à une meilleure prévention des risques pour les jeunes et entrants dans la profession.

## TITRE II

### **RENFORCER LE PILOTAGE NATIONAL ET RÉGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les évolutions législatives successives ont accru considérablement les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, les branches du bâtiment et des travaux publics disposent avec les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics et les commissions paritaires régionales emploi-formation conjointes du BTP d'instances professionnelles originales en charge notamment de proposer des orientations en matière d'emploi et de formation pour le bâtiment et les travaux publics aux niveaux national et régional. Les prérogatives de celles-ci ont été renforcées par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

En ce qui concerne les CPREF, la mise en œuvre de ces orientations est cependant inégale selon les régions.

Les CPREF analysent les informations régionales dont elles disposent sur les flux de formation initiale, de formation continue et d'emploi dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics. Ces données proviennent pour l'essentiel des travaux du CCCA-BTP, de l'OPCA de la construction – Constructys – et des cellules économiques régionales.

En revanche, peu d'études sont disponibles sur le devenir des personnes formées et leur insertion dans l'emploi.

En outre et au vu des multiples initiatives prises par les branches du BTP dans les domaines de la formation professionnelle, il est important que les partenaires sociaux puissent mieux apprécier les effets de leur politique en référence aux objectifs qu'ils se seront fixés.

Enfin, si les branches du BTP coopèrent avec les conseils régionaux sur l'ensemble du territoire, compte tenu de l'importance de leur investissement en matière de formation professionnelle, elles entretiennent cependant des relations de partenariat inégales avec ceux-ci selon les régions.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

#### **Article 9**

##### *Conforter le rôle et les missions des CPREF*

Les parties signataires réaffirment que dans chaque région il est indispensable que la commission paritaire régionale emploi-formation se réunisse régulièrement et fixe des orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, au regard des besoins en termes d'emploi.

Dans le cadre du bon fonctionnement des CPREF, les parties signataires invitent les organisations professionnelles qui assurent le secrétariat à associer les organisations membres des CPREF à l'établissement de l'ordre du jour des réunions et à diffuser préalablement à celles-ci les documents

examinés en séance. Les comptes rendus de réunion de CPREF doivent être adressés à l'ensemble des membres ainsi qu'au secrétariat des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ainsi, afin d'accompagner les CPREF dans l'exercice de leurs missions et valoriser leur rôle stratégique en région, les parties signataires conviennent de :

- renforcer les liens et échanges d'informations entre les CPNE conjointes du BTP et les CPREF. Ces actions nationales et territoriales pourront prendre la forme de journées nationales des partenaires sociaux siégeant dans ces commissions et de tout dispositif contribuant à l'information et à la formation des représentants des organisations d'employeurs et de salariés siégeant dans ces instances ;
- veiller à ce que les CPNE conjointes du BTP informent régulièrement les membres des CPREF de l'activité de la branche en matière d'emploi et de formation, et formulent annuellement des propositions de réflexion et de travail en fonction de l'actualité et des priorités de la profession ;
- favoriser la mutualisation de bonnes pratiques territoriales en élaborant notamment une synthèse annuelle de l'activité des CPREF qui sera présentée aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et diffusée aux CPREF.

Afin de promouvoir le rôle des CPREF et de conforter le caractère stratégique de leurs avis et décisions dans le champ de la formation professionnelle du BTP sur chaque territoire, les parties signataires demandent à leurs représentants en CPREF de favoriser l'établissement ou le renforcement de partenariats avec le conseil régional et les académies, en les associant, chaque fois que cela est nécessaire, aux travaux de la CPREF et en particulier à ceux relatifs à l'analyse des besoins en formation, à l'établissement de la carte scolaire et à la mise en œuvre des axes de progrès.

Elles rappellent, en outre, l'intérêt qui s'attache à la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat, le conseil régional et les branches professionnelles du BTP.

## **Article 10**

### *Développer les travaux d'études du BTP en matière d'emploi et de formation professionnelle*

Les parties signataires conviennent de développer les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) et d'en coordonner l'analyse afin d'améliorer l'information à la disposition des CPNE conjointes et des CPREF dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

A ce titre, elles demandent à l'OPMQ de produire annuellement, à partir de données nationales et régionales, un tableau de bord sur l'activité du secteur, l'emploi, la formation initiale et continue dans le bâtiment et les travaux publics.

Elles rappellent que l'OPMQ est placé sous l'égide des CPNE conjointes du BTP et qu'il a notamment vocation à rassembler l'ensemble des données disponibles pour la profession, que celles-ci se rattachent à l'emploi, la formation initiale ou la formation continue et en particulier les travaux menés tant par le CCCA-BTP que par l'OPCA de la construction – Constructys – dans leurs champs respectifs.

En outre, les parties signataires considèrent qu'une meilleure connaissance de l'insertion dans l'emploi des personnes formées permet de mieux appréhender l'adéquation des formations proposées par rapport aux besoins de recrutement des entreprises.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer des partenariats avec les organismes compétents, dont tout particulièrement ceux de la profession, afin de mettre à la disposition de chaque région des informations détaillées régulières sur le devenir des jeunes formés et leur insertion dans la vie active.

Elles confirment également l'importance et la nécessité de travaux économiques régionaux pour apprécier l'évolution du secteur au plan régional, au regard de l'évolution de l'activité.



## Article 11

### *Développer une politique d'évaluation de la formation professionnelle*

L'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du BTP précise que ces commissions ont notamment pour mission d'évaluer les résultats des accords et conventions conclus au sein de la profession.

Dans la continuité de ces dispositions, les parties signataires décident de développer une politique d'évaluation au sein de la branche afin :

- de connaître et mesurer la réalité de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle au sein du bâtiment et des travaux publics, la qualité de la réponse apportée aux besoins des entreprises, l'atteinte en tout ou partie des objectifs fixés par les partenaires sociaux ;
- d'accompagner les partenaires sociaux dans l'identification des axes de réussite et de progrès de leur politique en s'appuyant sur des faits et des analyses ;
- d'aider à la prise de décision des partenaires sociaux ainsi que des membres des organismes professionnels concernés pour orienter et/ou adapter la politique de branche dans les domaines visés.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPNE et CPREF conjointes du BTP pour mettre en œuvre ces dispositions.

## Article 12

### *Définir un cadre de collaboration entre les représentants de la profession en région et les conseils régionaux*

Les parties signataires proposeront à l'Association des régions de France de définir ensemble un cadre de collaboration entre les professions du BTP et les conseils régionaux sur le champ emploi-formation.

Les CPREF seront associées à l'élaboration de ce document destiné à être proposé à l'ensemble des conseils régionaux.

## TITRE III

### **ADAPTER L'ORGANISATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU CCCA-BTP À L'ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BTP**

Depuis sa création, le CCCA-BTP accompagne le développement de l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics et a participé à la formation de plusieurs millions d'apprentis.

C'est à son initiative qu'ont été créés les CFA paritaires, lesquels sont désormais répartis sur l'ensemble du territoire. Ils accueillent les deux tiers des apprentis du BTP dans des formations préparant pour l'essentiel aux emplois d'ouvrier et de compagnon professionnel. Cependant, un tiers des apprentis accueillis dans des entreprises de la profession est formé dans des établissements avec lesquels la profession entretient peu de relations. Par ailleurs, au cours des 20 dernières années, l'apprentissage s'est progressivement développé dans l'enseignement supérieur.

Au début des années 2000, les partenaires sociaux du BTP ont conclu plusieurs accords afin de favoriser le développement d'une politique de qualité destinée à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers du BTP.

L'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP modifie l'équilibre et les modalités de partenariat entre la structure nationale, les associations régionales BTP CFA et les centres de formation d'apprentis.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

## Article 13

### *Concilier politique professionnelle nationale, pilotage régional des CFA gérés paritairement et accompagnement de proximité*

Les signataires du présent accord rappellent que les missions des différents échelons du réseau paritaire sont complémentaires et que chacun participe à son niveau à la qualité de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics :

- le CCCA-BTP met en œuvre la politique professionnelle définie par les partenaires sociaux dans le domaine de l'apprentissage et de l'accompagnement des jeunes ; conformément aux termes de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, il conduit des actions dans les domaines de la pédagogie, du financement, de la gestion, de l'appui technique, de l'information, des études ;
- les associations régionales assurent la gestion des CFA qu'elles regroupent et appliquent au niveau régional les dispositions des accords de branche ainsi que les orientations fixées par les CPNE conjointes du BTP et les CPREF, dans le cadre de la convention de relation conclue avec le CCCA-BTP ;
- les CFA, dans le cadre de leur projet d'établissement, définissent et mettent en œuvre une pédagogie de l'apprentissage spécifique au service des jeunes et des entreprises de la profession. Ils assurent l'accompagnement et le suivi des apprentis ainsi que les relations avec les entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en œuvre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage fassent l'objet de discussions régulières et de travaux entre les trois acteurs.

A cet effet, ils demandent que les résultats issus de l'analyse des indicateurs de suivi définis dans le cadre de la convention de relation entre le CCCA-BTP et les associations paritaires régionales soient présentés annuellement aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics comme aux CPREF.

Ils considèrent en outre que les travaux d'observation du CCCA-BTP et de l'OPCA de la construction – Constructys – doivent faire l'objet d'une coordination au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP.

Ils mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics pour préciser avant la fin de l'année 2013 les modalités de cette coordination et notamment l'utilisation de ces ressources par les CPREF.

## Article 14

### *Accompagner l'ensemble de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics*

Les parties signataires confirment leur attachement au développement de l'apprentissage au sein de l'ensemble des entreprises du BTP, quelle que soit leur taille, et souhaitent que la promotion de ce mode de formation soit confortée, en particulier en direction des entreprises qui n'y ont pas encore recours.

Par ailleurs, les organisations signataires estiment nécessaire que le CCCA-BTP renforce ses échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent au développement de l'apprentissage dans le BTP.

Dans ce cadre, elles mandatent le CCCA-BTP pour qu'il établisse des contacts avec ces établissements et organise annuellement des rencontres de l'apprentissage dans le BTP.

Celles-ci permettront en particulier de favoriser les échanges entre les établissements issus des différents réseaux. Selon les thèmes abordés, ces rencontres pourront être soit communes, soit spécifiques aux formations du bâtiment ou à celles des travaux publics ; elles seront organisées en lien avec les organisations professionnelles concernées.

Le CCCA-BTP présentera annuellement aux CPNE conjointes du BTP le bilan des actions conduites dans ce domaine. Celui-ci sera diffusé à l'ensemble des CPREF.



TITRE IV  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 15**

*Champ d'application*

Le présent accord collectif national est applicable :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
  - de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1<sup>er</sup> à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
  - ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1<sup>er</sup> à 5) (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
  - ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
  - ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;
- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409) ;
- ainsi que dans les DOM.

**Article 16**

*Durée. – Adhésion. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

**Article 17**

*Dépôt*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

AVENANT N° 39 DU 27 JUIN 2013  
RELATIF AU CQP « TECHNICIEN BOUCHER »

NOR : ASET1450028M

IDCC : 992

---

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier l'alinéa 4 du « 2. CQP “Technicien boucher” » de l'article 29 « Qualification professionnelle » de la présente convention, rédigé comme suit :

« Le CQP “Technicien boucher” peut aussi se préparer dans le cadre de la période de professionnalisation ou par voie de la formation continue, notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

La préparation du CQP “Technicien boucher” dans le cadre du congé individuel de formation nécessite la conclusion d'une convention de formation quadripartite entre l'organisme de formation agréé par la CPNEFP, le stagiaire, son entreprise d'origine et une entreprise d'accueil, pour une durée de 1 an, à raison de 400 heures de formation en centre et au minimum de 1 190 heures de formation en entreprise d'accueil. »

## **Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 27 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2013

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1450009M

PRÉAMBULE

La branche Caisse d'épargne et les organisations syndicales signataires entendent, par le présent accord (2014-2016), poursuivre et amplifier les effets positifs de la politique engagée depuis 2006 avec le premier accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes handicapées portant sur les années 2006-2008, signé le 21 juillet 2006, puis avec le deuxième accord portant sur les années 2009-2013, signé le 10 octobre 2008.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap trouve une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans laquelle le groupe BPCE s'est engagé dès sa création, notamment dans le cadre de la charte de la diversité.

Les deux premiers accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des entreprises et d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le bilan du deuxième accord en cours a été présenté à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) ainsi qu'aux organisations syndicales.

	SITUATION au 31 décembre 2008	OBJECTIF à la fin de 2013	SITUATION à la fin de 2012
Taux d'emploi global	2,62 %	4,5 %	4,12 %
Taux d'emploi indirect	0,11 %	SO	0,33 %
Recrutements CDI	NS	250	117

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui situe dès maintenant la branche Caisse d'épargne parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession. Il est toutefois constaté une disparité des résultats entre les entreprises, que le présent accord s'attachera à réduire.

Lors des réunions de suivi de l'accord en cours et des réunions de négociation du nouvel accord, les partenaires sociaux ont partagé un certain nombre de constats ayant trait au bilan de la mise en œuvre de l'accord et au contexte actuel et prévisionnel du nouvel accord. Ainsi, les entreprises de la branche et les organisations syndicales signataires considèrent que :

- les dispositions de l'accord du 10 octobre 2008 ont eu des effets positifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui se traduiront vraisemblablement par un taux d'emploi proche de l'objectif ambitieux qui avait été fixé. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord ;
- le taux d'emploi global, qui se situe à 4,12 % à la fin de 2012, a progressé en moyenne constante de 0,4 % par an lors des quatre derniers exercices connus (2009 à 2012), confirmant l'instal-

lation d'une dynamique dans le temps. Il repose principalement sur l'emploi direct au sein des entreprises. Avec 1 736 travailleurs en situation de handicap en CDI à la fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises doit donc rester la priorité du présent accord ;

- les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Elles ont ainsi recruté une majorité des CDI en situation de handicap sur des emplois commerciaux. Tenant compte du niveau de qualification de ces salariés et de la nécessité de les accompagner dans leurs parcours professionnel, le développement des compétences et l'employabilité des salariés en situation de handicap au sein des entreprises constitueront également une priorité du présent accord ;
- dans un contexte économique difficile susceptible d'impacter le volume des recrutements globaux sur les prochaines années, le développement du recours au secteur adapté et protégé ainsi que la diversification des recrutements, notamment par le développement de l'alternance et de l'intérim, feront également partie intégrante de l'accord. Ces contrats constitueront une source prioritaire d'embauches sous contrat à durée indéterminée en fonction des besoins ;
- la communication, la sensibilisation et la formation auprès de tous les acteurs, et notamment des managers, devront être maintenues. Une attention particulière sera notamment portée à l'information des personnes en situation de handicap, ou susceptibles d'être reconnues travailleur handicapé, sur les mesures d'accompagnement favorisant le maintien dans leur emploi ou les évolutions vers d'autres emplois ;
- enfin, la mission handicap au sein de la DRH groupe, les référents handicap au sein de chaque entreprise et les organisations syndicales signataires veilleront à poursuivre l'animation et le pilotage des actions et des résultats du présent accord avec le souci de mobilisation de tous les acteurs.

Ces orientations prioritaires devront contribuer à atteindre, *a minima*, un taux d'emploi de 4,8 % à la fin de 2016, chaque entreprise de la branche contribuant à cette évolution. Ce taux prend en compte les réalités d'un contexte économique qui laissent supposer une plus grande contrainte sur les recrutements. Il est entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment en préambule deux convictions :

- la concrétisation de la politique handicap nécessite la poursuite d'une évolution des mentalités, des attitudes et des comportements ;
- le respect des différences, y compris celles liées aux situations de handicap ou aux situations physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles.

Les principes suivants doivent guider les actions mises en œuvre :

- le handicap ne peut être un facteur de discrimination ;
- la gestion du handicap fait partie du périmètre d'attention des gestionnaires des ressources humaines ;
- la formation, continue ou en alternance, est considérée comme un moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des personnes en situation de handicap aux compétences et aptitudes requises pour un poste de travail.

Afin de permettre une progression continue du taux d'emploi, le présent accord doit maintenir les meilleures conditions pour permettre :

- de maintenir en emploi les personnes en situation de handicap déjà présentes dans la branche, ou celles dont la situation de handicap se déclarerait durant leur carrière ;
- d'intégrer de nouveaux salariés en situation de handicap ;
- de contribuer activement à la formation en alternance des personnes en situation de handicap ;
- de développer le recours au secteur adapté et protégé.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

#### Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la CDAPH, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la CDAPH, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

#### Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Caisse d'épargne.

## CHAPITRE II

### MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Comme dans le précédent accord, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité pour les 3 années du présent accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2009-2013, une plus grande part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien en emploi.

Les entreprises de la branche s'engagent, grâce notamment aux moyens proposés dans l'accord, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les maintenir dans l'entreprise ou dans la branche.

Les aides à la personne apportées aux salariés (chapitre III) et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité (chapitre IV) concourent également à cet objectif.

#### 2.1. Adaptation du poste de travail ou reconsidération du poste occupé

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions peuvent, selon l'avis du médecin du travail, donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel, etc. ;
- un aménagement du lieu de travail du salarié, plus proche de son domicile ;
- la recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesures de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF, auxiliaires de vie...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la mission handicap nationale et BPCE achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le salarié en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

## 2.2. L'attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui seraient susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sont prévues les dispositions suivantes :

- donner une information accessible en permanence et actualisée à l'ensemble des salariés sur leurs droits et les démarches à accomplir en matière de reconnaissance du handicap ;
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence ;
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des organismes compétents, maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

En complément de l'information réalisée auprès de l'ensemble des salariés, et afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront également à une information régulière des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH...) sur la RQTH et son renouvellement.

## 2.3. Suivi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de préreprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistantes sociales, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

#### 2.4. Réunions « maintien en emploi »

Des réunions sont organisées et animées par le référent handicap de l'entreprise afin d'identifier des situations particulières liées au handicap, reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi, et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec des partenaires de l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonome (si besoin), l'assistante sociale, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou commission *ad hoc* selon les cas) et le tuteur éventuel.

De même, des réunions peuvent être organisées avec des partenaires externes tels que l'AGEFIPH, les maisons départementales du handicap, l'ANACT et les ARACT en fonction des besoins rencontrés dans la mise en œuvre de ces actions.

#### 2.5. Recherche de techniques et technologies innovantes

L'accès à des métiers qualifiés dans les professions bancaires passe par l'accès et la maîtrise d'outils, de procédures et de systèmes d'information dédiés aux applications de gestion.

Dans les situations de handicap, les nouvelles technologies de l'information constituent une aide potentielle précieuse au développement de l'autonomie des personnes. Les domaines d'expérimentation en faveur de l'employabilité des salariés de la branche par des technologies innovantes sont :

- la déficience visuelle ;
- la déficience auditive ;
- la possibilité d'accès au télétravail : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. La condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Les partenariats avec d'autres entreprises, institutions ou associations sont privilégiés afin de partager les coûts et d'alléger la conduite de projets.

### CHAPITRE III

#### AIDES À LA PERSONNE

En complément de l'aménagement du poste de travail, ou pour maintenir son employabilité, un plan d'aide à la personne peut être proposé aux salariés.

##### 3.1. Aides prises en charge par le budget de l'accord

En conformité avec les règles d'attribution prévues par la réglementation, en particulier par l'AGEFIPH, les entreprises de la branche participent au financement, notamment :

- d'appareillages spécifiques (fauteuils roulants, appareils auditifs...) ;
- de travaux d'aménagement de véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- de la formation au permis de conduire, lorsque le salarié ne peut emprunter les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail ;
- d'acquisition d'un véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;



- d'un ordinateur personnel si le salarié est amené à travailler ou à se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites au chapitre II, paragraphe 2.5 ;
- du déménagement pour que le salarié puisse évoluer ou conserver son emploi au sein de son entreprise ;
- de la prime d'insertion (AGEFIPH) ;
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...

Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap ou permettant son maintien en emploi.

### 3.2. Autres mesures d'accompagnement individuelles (hors budget de l'accord)

Pour faciliter le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ainsi que des salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap fiscalement à charge, des aides peuvent être attribuées, en particulier par le biais de la commission sociale de la CGP (et ce sans réduire les prérogatives du conseil d'administration de cette instance définie par le code de la sécurité sociale et ses statuts).

La commission sociale examine la demande du salarié et définit, selon les règles et modalités en vigueur au sein de cette commission, un plan de financement.

Elle transmet dans ce cadre le dossier à l'AGATHE (association pour la gestion de l'accord travailleurs handicapés de l'Ecureuil), qui peut prendre en charge tout ou partie du financement.

L'enveloppe globale pouvant être dévolue à ces financements est constituée par les produits financiers qui auraient été générés par le compte bancaire de l'AGATHE.

## CHAPITRE IV

### DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

#### 4.1. Parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. Le présent accord ajoute des mesures particulières pour deux catégories de personnes :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique ;
- les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Il est proposé à ces salariés des entretiens de suivi réguliers avec la direction des ressources humaines en liaison avec le référent. Ces entretiens sont également proposés à la suite d'une longue absence du salarié, afin de maintenir la relation avec l'entreprise.

En concertation avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est recherché selon les besoins identifiés des adaptations du poste, de l'organisation du travail, des horaires de travail et des conditions de transport.

Dans le cas où une mobilité professionnelle est envisagée, une formation spécifique adaptée prépare et accompagne le salarié dans ses nouvelles fonctions.

Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée...).

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans ce cadre, les entreprises procéderont à un examen régulier, *a minima* tous les 3 ans, de l'évolution de la situation salariale des personnes en situation de handicap.

## 4.2. Développement des compétences et formation professionnelle des salariés en situation de handicap

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement à travers notamment les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Dans ce cadre, la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) collective ou de périodes de professionnalisation sera envisagée et expérimentée.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront également encouragées. A cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap, notamment par des formations adaptées au handicap (ex. : en langage des signes, en braille...).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

Les entreprises s'engagent à proposer des formations concernant le handicap dans le catalogue DIF.

## CHAPITRE V

### RECRUTEMENT EXTERNE ET INTÉGRATION DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.

L'engagement pris par les ressources humaines de privilégier le choix des « profils plutôt que des diplômes » doit guider les recruteurs dans leur recherche de candidats.

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement global des entreprises de la branche.

Dans la mesure où, à l'issue d'un CDD, d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un CDI et en tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

#### 5.1. Volume prévisionnel des recrutements

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne se sont engagées dans une politique dynamique de recrutement dans le cadre du précédent accord.

Elles s'attacheront à maintenir cette même dynamique de recrutement sur les 3 prochaines années, en fonction de leurs possibilités de recrutements globaux qui s'inscrivent dans un contexte économique vraisemblablement plus contraint.

Les embauches feront l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la branche, contribuant à l'atteinte du taux d'emploi pour la branche en 2016, et ce selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

Par ailleurs, dans ce nouvel accord, les parties souhaitent désormais inscrire un objectif en nombre de recrutements.

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche se fixent ainsi un objectif minimum d'embauches correspondant à 150 personnes reconnues travailleurs handicapés.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi les recrutements réellement réalisés sur la durée de l'accord, les entreprises se fixent également comme objectif de conclure au minimum 30 % de CDI, y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim, par exemple.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quel que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, et compte tenu du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les entreprises mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

## 5.2. Recherche de candidats

Les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifient leur stratégie de recherche de candidats et développent notamment les moyens suivants :

- le référencement des services de recrutement spécialisés ;
- les partenariats avec les organismes spécialisés (Tremplin, Cap emploi ou autres organismes à vocation similaire) ;
- la promotion du site internet groupe de recrutement ;
- l'utilisation des sites emploi dédiés au handicap (site emploi de l'AGEFIPH...) ;
- la participation à des événements nationaux (semaine pour l'emploi des personnes handicapées...) ;
- la présence dans les salons de recrutement, les forums, etc. ;
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par Pôle emploi ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne ;
- les structures constituées dans la branche traitant de l'économie sociale ;
- les hôpitaux chargés de la rééducation ;
- les établissements d'éducation et de formation spécialisés.

## CHAPITRE VI

### ACCUEIL ET INSERTION

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des Caisses d'épargne au cours du précédent accord, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des institutions représentatives du personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour ;
- à actualiser et à renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents notamment) ;

- à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise de la branche organisera ainsi des actions de communication, de sensibilisation et de formation, avec pour objectif l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

### 6.1. Fonction de l'équipe d'accueil

Pour faciliter la prise de poste ou le retour dans leur fonction, les dispositifs suivants sont proposés aux salariés en situation de handicap.

#### Tutorat

Tout salarié en situation de handicap se voit proposer l'accompagnement d'un tuteur lors de sa prise ou reprise de fonction. En cas d'acceptation, le tuteur est chargé de la mise en œuvre de son parcours d'intégration ou de retour à l'emploi.

Toute personne ayant un lien professionnel avec les fonctions exercées par le salarié en situation de handicap peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

Il est nommé en accord avec sa hiérarchie et le référent.

Il effectue des bilans réguliers auprès du référent, en particulier lors des premiers mois de la prise de fonction, et participe aux diverses réunions organisées en interne par le référent.

Pour cette mission, il bénéficie de temps évalué par le référent et en accord avec sa hiérarchie, afin que cette dernière en tienne compte dans l'organisation de ses fonctions habituelles.

#### Parcours d'intégration

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé, adapté au handicap, est élaboré avec la personne en situation de handicap, le référent, le supérieur hiérarchique et le tuteur afin d'identifier les repères utiles au bon fonctionnement quotidien dans l'entreprise et d'adapter le parcours nouvel entrant ou le parcours de réintégration en fonction de ses besoins. Il est formalisé et planifié avec l'aide du service formation. Un point intermédiaire peut être proposé afin d'adapter éventuellement le parcours.

#### Formation de l'équipe d'accueil

Dès lors que la personne en situation de handicap accepte que sa situation soit connue au sein de l'entreprise, une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié en situation de handicap. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

Un module d'accueil construit à cet effet est remis par la mission handicap nationale à chaque entreprise.

Les formations spécifiques au handicap dispensées à l'équipe font partie du plan de formation.

### 6.2. Formation des référents

La mission handicap nationale mettra à disposition des entreprises une offre de formation destinée :

- aux nouveaux référents handicap. Elle portera sur les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Caisse d'épargne et les moyens à disposition ;
- aux référents en place. Elle visera à actualiser les compétences des référents et à favoriser le déploiement de l'accord.

Afin de faciliter la mission des référents handicap, des formations ponctuelles sur l'approche des handicaps pourront être organisées dans le domaine médico-social lié au handicap. A cet effet, des actions locales ou nationales pourront être menées avec les professionnels de santé et des spécialistes en la matière.

### 6.3. Formation et communication sur le handicap

Outre les formations des équipes accueillantes et des référents handicap, et afin d'améliorer la connaissance sur le handicap en général, des actions de formation et/ou de sensibilisation sont proposées :

- certaines sont orientées tous publics et peuvent notamment s'adresser aux salariés qui souhaitent en bénéficier au titre du DIF ; une offre nationale est élaborée à cet effet ;
- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des ressources humaines, et plus particulièrement aux gestionnaires de ressources humaines.

Des actions de formation seront ainsi mises en place selon les besoins :

- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien en emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap, la démarche d'accompagnement individuel ;
- formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un salarié en situation de handicap ;
- formation de l'ensemble des représentants du personnel : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleurs handicapés vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;
- formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien en emploi (moyens généraux, informatique...) ou du recours au secteur adapté et protégé (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la mission handicap.

Des actions de communication régulières sont organisées au sein de la branche Caisse d'épargne, tant à l'initiative de la DRH groupe qu'à l'initiative des entreprises.

Les journaux internes et l'intranet servent également de relais de communication pour une plus large diffusion de l'information.

Un livret d'accueil spécifique reprenant toutes les mesures existantes est remis au salarié en situation de handicap.

## CHAPITRE VII

### FORMATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Eu égard aux difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap pour accéder aux formations diplômantes, les entreprises de la branche s'engagent à leur faciliter l'accès à ces formations et à les aider à s'insérer dans la vie active.

A ces fins les démarches suivantes sont menées.

#### 7.1. Formations au sein des entreprises de la branche

Les relations avec les écoles, universités et organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA...) sont développées et coordonnées par la direction des ressources humaines de l'entreprise afin d'accueillir des stagiaires en situation de handicap.

Les stages, indemnisés, doivent leur permettre d'acquérir une expérience et un savoir-faire, compléments indispensables à leur formation.

La branche Caisse d'épargne forme des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et contribue ainsi à la professionnalisation de publics dont les qualifications ne correspondent pas en l'état aux qualifications requises dans les métiers de la banque.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne facilitent l'intégration de ces jeunes dans les entreprises après l'obtention de leur diplôme.

Pour aider les jeunes en situation de handicap dans leur parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

## 7.2. Actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne continuent à développer le partenariat avec des écoles, des universités ou des centres de formation. A ce titre, elles peuvent notamment :

- participer aux forums et salons afin de guider les jeunes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi ;
- collaborer avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active ;
- encourager le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études ;
- subventionner l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements ;
- financer des bourses d'études (les salariés, parents d'étudiant en situation de handicap sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap ;
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves en situation de handicap ;
- développer des actions et finaliser les projets entrepris avec des centres de rééducation professionnelle de l'assurance maladie, par le biais de ses Unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie (UGEAM), et ce éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

# CHAPITRE VIII

## PRESTATIONS EXTÉRIEURES

### 8.1. Recours au secteur adapté et protégé

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,33 % à la fin de 2012 pour une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours au secteur adapté et protégé représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître leurs ambitions dans cette direction.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,6 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE achats et des fonctions achats des entreprises, elles pourront notamment concerner :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaités et leur référencement par BPCE achats. Dans ce cadre, la possibilité de communiquer aux entreprises un indicateur permettant de garantir le respect de critères de responsabi-



lité sociale sera étudiée. Une démarche vis-à-vis du secteur adapté et protégé sera engagée en ce sens dès le début de la période de l'accord ;

- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offres ;
- la mise en place d'un plan d'actions par la fonction achats au sein de l'entreprise avec l'appui possible de BPCE achats.

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, la fonction achats veillera à développer, dans toute la mesure du possible, des prestations s'inscrivant dans la durée.

Les entreprises veilleront également, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

## 8.2. Fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés en situation de handicap

Le recours aux fournisseurs employant des salariés en situation de handicap ou favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap est privilégié.

Cette condition oriente notamment le choix des entreprises de travail temporaire, surtout si le recours à de tels services est susceptible d'aboutir à une embauche.

# CHAPITRE IX

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

### 9.1. Structures de fonctionnement et de pilotage

#### L'association AGATHE

Cette association, régie par la loi de 1901, a été créée le 22 décembre 2006 et l'annonce de sa création est parue au *Journal officiel* du 27 janvier 2007.

Les comptes de l'AGATHE sont certifiés par un commissaire aux comptes.

L'AGATHE assure la gestion et le contrôle des engagements financiers prévus dans le présent accord.

Pour le bon fonctionnement de l'AGATHE, chaque entreprise applique les procédures administratives et financières communes et utilise le logiciel de gestion fourni par la mission handicap nationale.

#### Référents handicap en entreprise

Un référent handicap est nommé au sein de chaque entreprise. Rattaché à la direction des ressources humaines, il est chargé des missions principales suivantes :

- l'organisation et la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises en application du présent accord ;
- la gestion du budget handicap de l'entreprise en conformité avec le présent accord et la réglementation en vigueur ;
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés ;
- le rapport à la mission handicap nationale des actions mises en œuvre ;
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dispose d'un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes en situation de handicap ; elle le dote des moyens humains et matériels nécessaires.

La mission des référents handicap fait désormais partie des moyens mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et, dans ce cadre, la rémunération des référents n'est pas imputée sur le budget du présent accord.

## Mission handicap nationale

Elle assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l’animation du réseau des référents en entreprise ainsi que la formation à leur mission, si nécessaire, et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises ;
- la conception et la réalisation d’actions menées au niveau national ;
- le conseil et la mise à disposition d’expertises au service des entreprises ;
- l’activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord ;
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global ;
- la préparation des réunions des instances de l’AGATHE et la gestion administrative du budget de l’association ;
- les relations avec la DGEFP ;
- la préparation des éléments nécessaires pour la commission de suivi de l’accord et le bilan annuel.

### 9.2. Budget de référence

Le calcul de l’obligation d’emploi pour chacune des entreprises de la branche s’effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des DOETH de toutes les entreprises de la branche permet de :

- mesurer le résultat de la politique d’emploi des personnes en situation de handicap de la branche ;
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap.

La somme des contributions qu’en l’absence d’accord les entreprises auraient versées à l’AGEFIPH au titre de l’obligation d’emploi constitue ainsi le budget du présent accord.

Le budget prévisionnel comporte pour chaque mesure décrite dans le présent accord une ligne budgétaire affectée à sa mise en œuvre (cf. annexe II).

Sur la durée de l’accord, un réajustement du budget pourra être effectué pour tenir compte de l’évolution du taux d’emploi ainsi que des éventuelles modifications législatives ou réglementaires.

Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l’accord est fongible d’une année sur l’autre pendant la durée de l’accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l’accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d’insertion au sein de la branche.

### Ressources de la mission handicap nationale

Afin de mettre en œuvre des actions mutualisées entre les entreprises et pilotées au niveau de la branche, la mission handicap nationale dispose d’un budget.

Ce budget permet notamment aux entreprises ayant atteint les meilleurs taux d’emploi de bénéficier d’actions financées par les fonds ainsi mutualisés.

Dans le cadre du présent accord, la participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées par la mission handicap nationale pourra représenter jusqu’à 25 % de leur budget défini par la DOETH.

### Ressources des missions handicap entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d’actions spécifique *a minima* 75 % du montant de sa DOETH.

Chaque année, les soldes non consommés par les entreprises alimentent l’enveloppe mutualisée.



## CHAPITRE X

### SUIVI DE L'ACCORD

#### 10.1. Au niveau de chaque entreprise

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès du comité d'entreprise.

Chaque entreprise fait un bilan annuel des évolutions constatées au 31 décembre de l'année en cours et le présente aux instances locales appropriées selon un cadre et des critères communs à toutes les entreprises donnés par la mission handicap nationale.

L'entreprise présente également son plan d'actions et son budget pour l'année à venir.

#### 10.2. Au niveau de la branche

##### Bilan annuel

Un bilan global est effectué chaque année au niveau de la branche afin d'évaluer les résultats des actions menées au cours de cette période. Il est réalisé à partir des informations remontées à la mission handicap nationale et contenues notamment dans les DOETH, les bilans sociaux des entreprises et les travaux de la commission de suivi.

Il comprend également des données sur les activités de la mission handicap nationale et sur les activités des référents en entreprise.

Ce bilan est remis une fois par an en commission paritaire nationale au cours du deuxième trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

##### Commission de suivi

Elle est composée de représentants de la DRH groupe, du responsable de la mission handicap nationale et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois chaque semestre.

Sa mission consiste à :

- évaluer les résultats des actions menées tant au niveau des entreprises de la branche qu'au niveau national ;
- assurer un suivi des budgets dédiés ;
- procéder à des analyses et à effectuer des propositions en vue de répondre à des situations particulières sur les emplois ;
- proposer des évolutions du présent accord.

##### Représentation à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'AGATHE

Un représentant par organisation syndicale signataire est invité à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'AGATHE.

## CHAPITRE XI

### DISPOSITIONS FINALES

#### 11.1. Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le présent dispositif cessera de produire effet le 31 décembre 2016.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

### 11.2. Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

### 11.3. Clause suspensive

Le présent accord fera l'objet de la procédure légale d'agrément par l'autorité compétente, qui recevra chaque année un bilan intermédiaire. En cas de refus, l'ensemble des dispositions dudit accord sera nul et non avenu.

### 11.4. Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE selon les dispositions prévues à l'article L. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.

## ANNEXE I

### LEXIQUE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES

---

- ADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.
- AFPA : association nationale pour la formation professionnelle des adultes.
- AGATHE : association pour la gestion de l'accord travailleurs handicapés de l'Ecureuil.
- AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ANACT/ARACT : agence nationale (régionale) pour l'amélioration des conditions de travail.
- APAJH : associations pour adultes et jeunes handicapés.
- APF : association des paralysés de France.
- CDAPH : commission des droits de l'autonomie et des personnes handicapées (ex-COTOREP).
- CGP : caisse générale de prévoyance.
- DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
- DOETH : déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés.
- EA (ex-AP) : entreprises adaptées (remplace les ateliers protégés).
- ESAT (ex-CAT) : établissement et service d'aide au travail (remplace les centres d'aide par le travail).
- FEGAPEI : fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées.
- GESAT : groupement des établissements de service d'aide par le travail et des entreprises adaptées.
- GRETA : groupement d'établissements publics d'enseignement.
- RQTH : reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.
- UGECAM : union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie.
- UNEA : union nationale des entreprises adaptées.
- MDPH : maison départementale des personnes handicapées.

ANNEXE II  
BUDGET PRÉVISIONNEL

*(En pourcentage.)*

TYPE DE DÉPENSE	2014	2015	2016
Maintien en emploi	22	22	22
Aides à la personne	8	8	8
Recrutements extérieurs	15	15	15
Accueil, insertion, sensibilisation	15	15	15
Parcours professionnels et formations	10	10	10
Recours au SAP	10	10	10
Formation et intégration des jeunes en situation de handicap	5	5	5
Pilotage et suivi	15	15	15
Total	100	100	100

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

ACCORD « SALAIRES » DU 13 NOVEMBRE 2013

NOR : ASET1450023M

IDCC : 1517

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française comme suit :

(En euros.)

NIVEAU (Accord du 5 juin 2008)	SALAIRE MINIMUM MENSUEL pour 151,67 heures
I	1 450
II	1 466
III	1 490
IV	1 510
V	1 597
VI	1 751
VII	2 284
VIII	3 004
IX	3 380

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d’octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450010M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie, concerne les montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Primes et indemnités assises sur le SNB*

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 2**

*Autres primes et indemnités*

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2014 en fonction de la variation d'indices INSEE.

S'agissant des frais de restauration, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2012 et l'année 2013, soit une augmentation de 2 % du montant 2013.

Par ailleurs, s'agissant de la prime de panier, et conformément à l'accord relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010, sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des frais de restauration.

S'agissant de l'indemnité mensuelle pour charge de famille, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2012 et l'année 2013, soit une augmentation de 0,88 %.

Enfin, s'agissant des frais d'hôtel, l'indice INSEE hôtellerie diminue de 0,25 % entre l'année 2012 et l'année 2013. Les signataires conviennent de maintenir les barèmes associés à leurs valeurs du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## Article 3

### *Dispositions finales*

#### 3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

#### 3.2. Mise en œuvre

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

#### 3.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

#### 3.4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014, dans l'attente de la négociation Pers. 793. Il cessera de produire tout effet de plein droit à cette date.

#### 3.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UFE ;  
UNEMIG.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.



Brochure n° 3205

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

AVENANT DU 8 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450024M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de modifier certaines dispositions de la convention collective susmentionnée, notamment par la création d'un article relatif à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident dans la convention collective nationale susmentionnée et, d'autre part, de mettre en conformité l'accord « Prévoyance » du 13 octobre 2005 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire. Ainsi, ladite convention collective et ledit accord sont respectivement modifiés comme suit :

I. – MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION COLLECTIVE

**Article 1<sup>er</sup>**

Le titre V « Congés » de la convention collective nationale est désormais intitulé « Congés et absences ».

**Article 2**

Le titre V de la convention collective nationale est complété par un nouvel article 5.7 intitulé « Absence pour maladie ou accident », rédigé comme suit :

« Article 5.7

*Absence pour maladie ou accident*

Tout salarié bénéficie (à compter du premier jour suivant l'expiration de la période d'essai mentionnée dans son contrat de travail), en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition :

1. D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
2. D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3. D'être soigné sur le territoire français, ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne, ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnité complémentaire est calculée selon les modalités suivantes :

ANCIENNETÉ du salarié	PREMIÈRE PÉRIODE d'indemnisation : 90 % du salaire brut	DEUXIÈME PÉRIODE d'indemnisation : 66,66 % du salaire brut
Moins de 21 ans d'ancienneté	120 jours	Pas d'indemnisation
De 21 ans à moins de 26 ans d'ancienneté	120 jours	20 jours
De 26 ans à moins de 31 ans d'ancienneté	120 jours	40 jours
Plus de 31 ans d'ancienneté	120 jours	60 jours

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle.

Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de 3 jours d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 180 jours.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement.

Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

### Article 3

L'article 4.1.2 « Modalités d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail » du titre IV de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient en cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés le maintien de leur salaire net plafonné à trois fois le plafond de la sécurité sociale. Cet avantage s'entend, sauf droit de contre-visite, sous condition de justifier de leur situation par l'envoi dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical conforme d'arrêt de travail.

Par salaire net il y a lieu d'entendre la rémunération nette moyenne des 12 mois précédant l'arrêt, hors prime exceptionnelle ou dont la périodicité dépasse le trimestre, qui sera alors intégrée au prorata.

Ces indemnités sont servies en complément et en relais de la seconde période l'obligation de maintien de salaire prévue à l'article 5.7 du titre V de la présente convention collective.

Lorsque l'arrêt de travail intervient alors que les droits à maintien de salaire tels que prévus à l'article 5.7 sont épuisés, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après application d'une franchise de 3 jours de carence en cas de maladie ou en cas de prise en charge par la sécurité sociale au titre du régime maladie ou d'accident, et sans franchise en cas d'accident du travail ou de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale et sous réserve des recours contre les tiers.

Le versement de ces indemnités journalières cesse au dernier jour de versement des indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires tiendront compte, outre du salaire de base, des heures supplémentaires et primes considérées comme éléments de salaire non assis sur l'assiduité, étant entendu que pour tenir compte des éléments variables de la rémunération le montant des indemnités sera calculé sur la rémunération moyenne des 3 derniers mois. Les gratifications ou primes même non versées pendant ces 3 mois, et dont la périodicité serait supérieure, sont intégrées au prorata.

En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les indemnités seront servies au prorata, si nécessaire, pour compléter le salaire jusqu'à hauteur maximale du salaire net.

La prise d'effet de la garantie est effective après la période d'essai pour la maladie et dès l'embauche en cas d'accident du travail ou de trajet. »

#### **Article 4**

L'article 4.1.4.1 « Garantie rente conjoint et rente éducation » du titre IV de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Le régime doit organiser le service d'une rente "ou un capital" au conjoint et aux enfants jusqu'à l'âge de 25 ans.

En l'absence d'enfant à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint est versée. Cette rente est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire. Le montant de la rente de conjoint est égal à 10 % du salaire de référence pour le conjoint d'un salarié non affilié à l'AGIRC (voir article 4 de l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance, pour les modalités). Les garanties décès du personnel affilié à l'AGIRC sont également traitées à l'article 4 de l'accord susmentionné. »

#### **Article 5**

L'article 4.1.6 « Répartition des cotisations » du titre IV de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« La cotisation est basée sur le salaire brut avec la répartition suivante : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation patronale, en cas de modification des taux, ne pourra dépasser 2,87 % de la tranche A et 3,69 %, de la tranche B pour le personnel non affilié à l'AGIRC, et 3,22 % pour la tranche A et 4,03 % pour la tranche B pour le personnel affilié à l'AGIRC. »

#### **Article 6**

L'article 4.2.2 « Allocation fin de carrière » du titre IV de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« A l'occasion de la cessation de son contrat pour cause de retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant calculé comme suit ne peut être inférieur à celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

L'indemnité est calculée sur le salaire moyen des 3 derniers mois hors primes exceptionnelles. Toute prime ou gratification habituelle servie ou non pendant ces 3 mois s'y ajoutera au prorata. Elle sera égale à 3 mois de salaire après 10 années d'ancienneté augmentée, de 2/10 de mois de salaire mensuel par année à partir de la onzième.

L'indemnité sera plafonnée à 7 mois de salaire pour le personnel non affilié à l'AGIRC et à 9 mois pour le personnel affilié à l'AGIRC, et réduite de 1/10 par année manquante pour une ancienneté inférieure à 10 ans.

L'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise en continuité ou reprise dans un cabinet ou une entreprise relevant du champ d'application de cette convention.

En cas de carrière ayant connu des alternances de périodes à temps plein et à temps partiel, les droits seront calculés proportionnellement.

Les cabinets ou entreprises devront souscrire obligatoirement une assurance pour garantir le versement de cette prestation. Mention de celle-ci figurera sur le bulletin de paie. »

## II. – MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005

### Article 1<sup>er</sup>

Toutes références aux salariés désignés par l'appellation « cadre » ou « non cadre » sur l'ensemble du texte de l'accord sont supprimées et remplacées respectivement par la désignation « personnel affilié à l'AGIRC » et « personnel non affilié à l'AGIRC ». Sont notamment visés les articles suivants : article 2 « Bénéficiaires », l'intitulé de l'article 4.1.2 et son paragraphe 1, l'intitulé de l'article 4.1.3 et l'alinéa 4 de cet article, l'intitulé de l'article 4.1.4, l'intitulé de l'article 13.3, l'intitulé de l'article 13.4, l'article 4.3 de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005, l'article 4.4 de ladite annexe, l'article 3.3 de l'annexe II à l'accord du 13 octobre 2005 et l'article 5.3 de l'annexe II dudit accord.

### Article 2

Le dernier paragraphe du B « Double effet » de l'article 4.1.4 de l'accord du 13 octobre 2005 est désormais rédigé comme suit :

- « Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu :
- soit invalide 3<sup>e</sup> catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
  - soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie. »

### Article 3

L'article 4.2.1 « Définition des garanties » de l'article 4.2 « Garanties incapacité temporaire de travail » de l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini aux articles 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie incapacité temporaire intervient en complément et en relais à la seconde période de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue à l'article 5.7 du titre V de la convention collective nationale, soit à compter du 121<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale (moins de 200 heures par trimestre), les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre-visite médicale niant la nécessité de l'arrêt. »

#### **Article 4**

L'article 4.2.3 « Montant des prestations » de l'article 4.2 « Garanties incapacité temporaire de travail » de l'accord du 13 octobre 2005 est désormais rédigé comme suit :

##### **« A. – Obligation de maintien de salaire (art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale)**

Afin de garantir au salarié le maintien de son salaire net tel que prévu à l'article 5.7 du titre V de la convention collective, il est versé au salarié en arrêt de travail des indemnités journalières complémentaires :

- à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;

- à compter du quatrième jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,

dans les conditions mentionnées à l'article 5.7 du titre V de la convention collective nationale et sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

Cette indemnité couvre l'obligation de maintien de salaire de l'employeur (telle que prévue à l'article 5.7 du titre V de la convention collective nationale) et ne constitue pas un avantage pour le salarié. Dès lors, la cotisation afférente à la couverture de ce risque (cf. art. 13.3 et 13.4 de l'accord du 13 octobre 2005) est intégralement à la charge de l'employeur.

##### **B. – En complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire**

A compter du 121<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, la garantie incapacité de travail du régime de prévoyance institué par le présent accord intervient pour compléter l'obligation de maintien de salaire de l'employeur (visée à l'article 5.7 du titre V de la convention collective nationale) afin de maintenir au salarié une indemnité journalière maximale calculée sur la base de :

- 78 % du salaire de référence tranche A ;

- 80 % du salaire de référence tranche B,

sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux) et de la prestation correspondant à l'obligation de maintien de salaire de l'employeur relative à la seconde période (cf. art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale). »

#### **Article 5**

L'article 13.3 « Salariés non cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

##### **« Article 13.3**

##### ***Cotisations du personnel non affilié à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle)***

La cotisation des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité et frais de santé est égale à 2,98 % du salaire annuel brut tranche A et à 3,69 % du salaire annuel brut tranche B.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,19	0,19	0,19	0,19	0,38	0,38
Rente éducation en cas de décès	0,02	0,02	0,21	0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,22	0,40	0,10	0,45	0,32	0,85
Sous-total décès/arrêt de travail	0,43	0,61	0,68	1,21	1,11	1,82
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,12	1,12	0,75	0,75	1,87	1,87
Total prévoyance et frais de santé	1,55	1,73	1,43	1,96	2,98	3,69
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur :						
Maintien de salaire (art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale)	0,41	0,84			0,41	0,84
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16	0,34			0,16	0,34
Total cotisations exclusivement à la charge de l'employeur	0,57	1,18			0,57	1,18
Total général	2,12	2,91	1,43	1,96	3,55	4,87

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### Article 6

L'article 13.4 « Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

#### « Article 13.4

#### *Cotisations du personnel affilié à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle)*

La cotisation des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité et frais de santé est égale à 3,55 % du salaire annuel brut tranche A et à 3,77 % du salaire annuel brut tranche B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,87	0,36		0,31	0,87	0,67
Rente éducation en cas de décès	0,23	0,02		0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,40	0,19		0,45	0,40	0,64
Sous-total décès/arrêt de travail	1,50	0,57	0,18	1,33	1,68	1,90

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,12	1,12	0,75	0,75	1,87	1,87
Total prévoyance et frais de santé	2,62	1,69	0,93	2,08	3,55	3,77
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur :						
Maintien de salaire (art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale)	0,41	0,84			0,41	0,84
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16	0,34			0,16	0,34
Total cotisations exclusivement à la charge de l'employeur	0,57	1,18			0,57	1,18
Total général	3,19	2,87	0,93	2,08	4,12	4,95

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### Article 7

L'article 4.3 « Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle) » de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

#### « Article 4.3

#### *Cotisations du personnel non affilié à l'AGIRC (régime local Alsace-Moselle)*

La cotisation des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité et frais de santé est égale à 1,93 % du salaire annuel brut tranche A et à 2,64 % du salaire annuel brut tranche B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,19	0,19	0,19	0,19	0,38	0,38
Rente éducation en cas de décès	0,02	0,02	0,21	0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,22	0,40	0,10	0,45	0,32	0,85
Sous-total décès/arrêt de travail	0,43	0,61	0,68	1,21	1,11	1,82
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	0,49	0,49	0,33	0,33	0,82	0,82
Total prévoyance et frais de santé	0,92	1,10	1,01	1,54	1,93	2,64
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
Maintien de salaire (art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale)	0,41	0,84			0,41	0,84

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16	0,34			0,16	0,34
Total cotisations exclusivement à la charge de l'employeur	0,57	1,18			0,57	1,18
Total général	1,49	2,28	1,01	1,54	2,50	3,82

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### Article 8

L'article 4.4 « Cotisations cadres (régime local Alsace-Moselle) » de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

#### « Article 4.4

#### *Cotisations du personnel affilié à l'AGIRC (régime local Alsace-Moselle)*

La cotisation des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité et frais de santé est égale à 2,50 % du salaire annuel brut tranche A et à 2,72 % du salaire annuel brut tranche B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,87	0,36		0,31	0,87	0,67
Rente éducation en cas de décès	0,23	0,02		0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,40	0,19		0,45	0,40	0,64
Sous-total décès/arrêt de travail	1,50	0,57	0,18	1,33	1,68	1,90
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	0,49	0,49	0,33	0,33	0,82	0,82
Total prévoyance et frais de santé	1,99	1,06	0,51	1,66	2,50	2,72
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur :						
Maintien de salaire (art. 5.7 du titre V de la convention collective nationale)	0,41	0,84			0,41	0,84
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16	0,34			0,16	0,34
Total cotisations exclusivement à la charge de l'employeur	0,57	1,18			0,57	1,18
Total général	2,56	2,24	0,51	1,66	3,07	3,90



### **Article 9**

Le présent avenant prendra effet au 8 novembre 2013.

### **Article 10**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 8 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CSNGT ;  
UNGE ;  
SNEPPIM.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
SYNATPAU FNCB CFDT.

Brochure n° 3257

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

**AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2013**  
**PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 13 DE LA CONVENTION**  
**ET DU B DE L'ANNEXE I**  
NOR : ASET1450025M  
IDCC : 2931

**PRÉAMBULE**

Lors de la négociation de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, il a été prévu à l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » que les signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financiers se réunissent en 2013 afin d'examiner l'opportunité de modifier l'échéancier de réduction progressive du taux de dotation aux activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives dans la branche ont sollicité l'AMAFI afin de procéder à cet examen.

En conséquence, le présent avenant a pour objet de modifier, d'une part, l'article 13 relatif au comité d'entreprise et, d'autre part, l'échéancier de l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

**Article 1<sup>er</sup>**

A l'article 13 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers relatif au comité d'entreprise, le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

**Article 2**

A l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, après l'alinéa : « 1,60 % du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 », il est inséré un alinéa indiquant : « 1,50 % du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 » et à l'alinéa suivant le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AMAFI.

**Syndicats de salariés :**

CFDT Bourse ;

CFTC marchés financiers ;

CFE-CGC marchés financiers ;  
FO Bourse ;  
SPI MT.

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 NOVEMBRE 1998  
DE LA CGT-FO DE LA MÉTALLURGIE DU VALENCIENNOIS À LA CONVENTION

NOR : ASET1450033M  
IDCC : 1592

---

*FO métaux*  
*2, rue du Grand-Bruille*  
*59300 Valenciennes*

Valenciennes, le 12 novembre 1998.

Monsieur,

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous notifions, par la présente, notre adhésion à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 et ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le secrétaire.*

**Convention collective**

IDCC : 1592. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Valenciennois et Cambrésis)**  
**(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 JANVIER 1999  
DE LA CFE-CGC SCMTMV À LA CONVENTION

NOR : ASET1450034M  
IDCC : 1592

---

*CFE-CGC SCMTMV*  
*2, rue du Grand-Bruille*  
*59300 Valenciennes*

Valenciennes, le 20 janvier 1999.

Messieurs,

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous notifions, par la présente, notre adhésion à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 et ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

**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° 127 DU 5 DÉCEMBRE 2013  
MODIFIANT L'ARTICLE 24 DE L'ANNEXE A  
NOR : ASET1450017M

L'article 24 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

L'intitulé de l'article 24 est désormais le suivant : « Validation des périodes d'activité partielle visées à l'article L. 5122-1 du code du travail ».

L'unique alinéa de cet article est désormais libellé comme suit :

« Pour la durée d'application du protocole du 5 février 1979, et dans les conditions déterminées par voie de délibération, les salariés indemnisés au titre de périodes d'activité partielle visées à l'article L. 5122-1 du code du travail bénéficient de droits à retraite correspondant à ces périodes, sans contrepartie de cotisations. »

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

MEDEF ;  
CGPME ;  
UPA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGT.

**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 5 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF AU PROTOCOLE DU 5 FÉVRIER 1979**

NOR : ASET1450018M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

I. – L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

1° Les mots : « Les salariés indemnisés au titre de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 ou au titre d'un accord professionnel » sont remplacés par les mots : « Les salariés indemnisés au titre de périodes d'activité partielle visées à l'article L. 5122-1 du code du travail ».

2° Les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».

II. – L'article 2 est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».

2° L'alinéa 2 est rédigé comme suit :

« Pendant la durée d'application du présent protocole, des points de retraite seront inscrits au compte des intéressés dans les conditions fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'accord du 8 décembre 1961. »

## **Article 2**

Les dispositions du protocole du 5 février 1979 ainsi modifié sont reconduites pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Paris, le 5 décembre 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 5 DÉCEMBRE 2013**  
**PORTANT MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 16 B**  
NOR : ASET1450020M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 16 B, dont l'intitulé est désormais « Salariés indemnisés au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail », est modifiée comme suit :

Le chapitre I<sup>er</sup> est désormais libellé comme suit :

« Pour la durée d'application de l'article 24 de l'annexe A à l'accord, les salariés, répondant à la définition visée à l'article 3 de l'accord, qui bénéficient d'indemnités d'activité partielle ont droit à des avantages en matière de retraite complémentaire déterminés et attribués suivant les règles prévues aux chapitres ci-après. »

Au chapitre II :

Aux 2 premiers alinéas, les termes : « de chômage partiel » sont remplacés par les termes : « d'activité partielle ».

Au 3<sup>e</sup> alinéa, le membre de phrase : « une réduction de son nombre d'heures de chômage partiel atteignant le chiffre de 60 » est remplacé par : « une réduction, dans le cadre de l'activité partielle, du nombre d'heures de travail atteignant le chiffre de 60 ».

Le 4<sup>e</sup> et dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Lesdites institutions doivent alors appliquer la formule visée au chapitre III ci-après, sans réduire le numérateur de 60, ou en le réduisant seulement de la différence entre 60 et le nombre d'heures d'activité partielle déjà exclues en vertu des dispositions ci-dessus. »

Dans le chapitre III :

Au 3<sup>e</sup> alinéa, les termes : « le chômage partiel a été indemnisé » sont remplacés par : « l'activité partielle a été indemnisée ».

L'avant-dernier et le dernier alinéa sont désormais libellés comme suit :

« C est égal au nombre total d'heures d'activité partielle indemnisées par l'employeur pendant toute l'année civile ou, en l'absence d'appartenance à l'entreprise pendant l'intégralité de l'année, pendant la fraction d'année durant laquelle le contrat de travail a été en vigueur.

T est pris égal à 1 820 heures pour une année civile complète ou déterminé, en cas d'emploi pendant une fraction d'année, à raison de 151,67 heures pour 1 mois civil et de 5 heures pour une journée. »

Au chapitre IV, 1<sup>er</sup> alinéa, les termes : « du chômage partiel » sont remplacés par : « de l'activité partielle ».

Le reste du chapitre est inchangé.

Le chapitre V est inchangé.

Le chapitre VI est supprimé.

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,  
*Journal officiel* du 13 mai 1987)

---

AVENANT N° A-276 DU 5 DÉCEMBRE 2013  
MODIFIANT L'ARTICLE 8 *TER* DE L'ANNEXE I  
NOR : ASET1450011M

Entre :

Le MEDEF ;

L'UPA ;

La CGPME,

D'une part, et

La CFDT cadres ;

La CFE-CGC ;

La CFTC cadres ;

La CGT-FO cadres ;

L'UGICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 8 *ter* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme suit :

L'article 8 *ter* est intitulé : « Validation des périodes d'activité partielle visées à l'article L. 5122-1 du code du travail ».

Le paragraphe 1 est désormais libellé comme suit :

« Pour la durée d'application du protocole du 5 février 1979, le participant qui bénéficie d'indemnités d'activité partielle se voit attribuer des points sur la tranche B calculés selon les règles prévues aux paragraphes suivants, sans contrepartie de cotisations. »

Dans le paragraphe 2 :

Aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas, les termes : « de chômage partiel » sont remplacés par : « d'activité partielle ».

Au 3<sup>e</sup> alinéa, le membre de phrase : « une réduction de son nombre d'heures de chômage partiel atteignant le chiffre de 60 » est remplacé par : « une réduction, dans le cadre de l'activité partielle, du nombre d'heures de travail atteignant le chiffre de 60 ».

Au 4<sup>e</sup> et dernier alinéa, les termes de : « chômage partiel » sont remplacés par : « d'activité partielle ».

Dans le paragraphe 3 :

Au 3<sup>e</sup> alinéa, le membre de phrase : « le chômage partiel a été indemnisé » est remplacé par : « l'activité partielle a été indemnisée ».

L'avant-dernier et le dernier alinéa sont désormais libellés comme suit :

« C est égal au nombre total d'heures d'activité partielle indemnisées par l'employeur pendant toute l'année civile ou, en l'absence d'appartenance à l'entreprise pendant l'intégralité de l'année, pendant la fraction d'année durant laquelle le contrat de travail a été en vigueur.

T est pris égal à 1 820 heures pour une année civile complète ou déterminé, en cas d'emploi pendant une fraction d'année, à raison de 151,67 heures pour un mois civil et de 5 heures pour une journée. »

Le paragraphe 4 est inchangé.

Les paragraphes 5 et 6 sont supprimés.

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,  
*Journal officiel* du 13 mai 1987)

---

**AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2013**  
**PORTANT CRÉATION DE LA DÉLIBÉRATION D 61**  
NOR : ASET1450016M

Entre :

Le MEDEF ;

L'UPA ;

La CGPME,

D'une part, et

La CFDT cadres ;

La CFE-CGC ;

La CFTC cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est créé une délibération D 61 intitulée « Application de l'article 26 *bis* de l'annexe I : Passage, lors de la mensualisation des allocations, du versement des allocations à terme échu au versement à terme à échoir » et libellée comme suit :

« Les organisations signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947,

Considérant que l'accord du 18 mars 2011 prévoit le versement mensuel des allocations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;

Considérant que pour les titulaires d'allocations liquidées avant 1992, payées à terme échu, la seule voie possible pour que la mensualisation des allocations assure le strict maintien, en termes de nombre de mensualités, des allocations antérieures est le passage au terme à échoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, sans versement d'allocations trimestrielles après celle du 1<sup>er</sup> octobre 2013, et avec versement mensuel à terme à échoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;

Considérant, en effet, que les intéressés ont perçu, en 2013, 4 versements trimestriels (janvier, avril, juillet et octobre) et percevront 12 mensualités en 2014 <sup>(1)</sup> ;

---

(1) Pour les titulaires d'allocations liquidées avant 1992, une mensualisation avec maintien du paiement à terme échu aurait mécaniquement abouti au versement de 14 mois en 2014 (3 début janvier + 1 au début de chacun des mois de février à décembre), entraînant ainsi la perception d'un avantage supplémentaire injustifié.

Considérant que cette solution est d'autant plus légitime que les intéressés ont, lors de la liquidation de leur retraite, bénéficié du versement d'une allocation trimestrielle supplémentaire, ce qui les place dans une situation en tous points identiques à celle des allocataires payés à terme à échoir, la solution retenue assurant ainsi une totale égalité de traitement de l'ensemble des allocataires du régime ;

Considérant que l'avenant n° A-270 du 8 mars 2013 en a tiré les conséquences en décidant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 toutes les allocations sont versées mensuellement à terme à échoir, confirment les dispositions suivantes :

1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le versement mensuel des allocations dans les conditions fixées à l'article 26 *bis* de l'annexe I à la convention, modifié par l'avenant n° A-270, s'applique aux allocations versées à terme échu (visées au paragraphe 1 *a*) et au paragraphe 2 de l'article 26 *bis* dans sa rédaction précédente) comme à celles versées à terme à échoir.

2. De façon à assurer la continuité des allocations servies, le dernier versement trimestriel des allocations à terme échu intervient à l'échéance du 1<sup>er</sup> octobre 2013 et le premier versement mensuel à terme à échoir intervient pour tous les allocataires à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2014. »

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

**ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2013**  
**RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE**  
**DANS LE TRANSPORT DE FONDS ET DE VALEURS**

NOR : ASET1450008M  
IDCC : 16

---

**PRÉAMBULE**

Souhaitant négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2011 un accord sur la reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds. Le 26 avril 2013, cet accord est dénoncé face aux problèmes rencontrés quant à son application.

Les parties signataires, soucieuses de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire, définissent un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds, tendant à améliorer l'accord précédent.

Les parties signataires rappellent et réaffirment ainsi leur attachement à ce dispositif.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Dans le secteur des activités de transport de fonds et de valeurs au sens du livre VI du code de sécurité intérieure réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et de valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.

**Article 2**

*Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire*

Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :

En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

Il est expressément entendu que le transfert de personnel n'est possible que vers les sites de l'entreprise « entrante » reprenant effectivement les prestations.

### 2.1. Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires

Les présentes dispositions s'appliquent aux activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.

### 2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 5 jours ouvrés.

Les entreprises « entrante » et « sortante » devront également informer sous 10 jours ouvrés, au plus tard, après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché, et ses conséquences économiques et sociales.

### 2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.

Ces conditions s'apprécieront à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

#### 2.3.1. Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :

Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédant la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

L'entreprise « entrante » pourra demander à l'entreprise « sortante » de justifier du chiffre d'affaires perdu par les copies des factures correspondantes.

Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

La commission de suivi prévue à l'article 5 du présent accord a compétence pour réviser chaque année ces ratios.

Les fonctions ci-dessous visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise « sortante » pourra décider de transférer un nombre de postes salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise « entrante » dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.



En cas de transferts échelonnés, le délai sera décompté un mois avant la date du premier transfert.

#### Pour l'activité transport de fonds

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur de fonds (filière transport, catégorie ouvrier) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur ou chef de mouvement ou chef d'équipe (filière transport ou exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : chiffre d'affaires transport = 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables =  $1\,000\,000/70\,000 = 14,28$ , soit 14 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000/700\,000 = 1,43$ , soit 1 personne.

#### Pour l'activité traitement de fonds et de valeurs

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74 000 € par an, un opérateur ou un employé administratif (filière traitement des fonds et de valeurs, catégorie employé), un agent de chambre forte (filière chambre forte, catégorie employé) ou un agent d'exploitation niveau I (filière exploitation, catégorie employé) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière traitement des fonds et de valeurs ou exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables =  $1\,000\,000/74\,000 = 13,51$ , soit 13 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000/740\,000 = 1,35$ , soit 1 personne.

#### Pour l'activité maintenance des installations automatisées

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77 000 €, un agent de maintenance ou technicien de maintenance (filière maintenance en installations automatisées, catégorie employé) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770 000 €, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- convoyeurs transférables =  $1\,000\,000/77\,000 = 12,98$ , soit 12 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000/770\,000 = 1,29$ , soit 1 personne.

### 2.3.2. Critères de reprise du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et de valeurs il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence, les parties décident d'adopter les critères cumulatifs suivants :

- la situation de famille ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le volontariat.

Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation prévues par la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points.

Les critères sont appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise sera prioritaire au transfert.

En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune sera prioritaire au transfert.

Les salariés en fin de carrière se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée en CFA (congé de fin d'activité) et faisant état de cette situation ne peuvent pas faire partie du personnel transférable en cas de changement de prestataire, sauf si le salarié est volontaire.

Leur emploi sera maintenu dans l'entreprise sortante.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 personne à charge	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	1 point
Age	Moins de 30 ans	6 points
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	De 41 à 50 ans révolus	3 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	De 3 à 5 ans révolus	5 points
	De 6 à 10 ans révolus	3 points
	De 11 à 15 ans révolus	2 points
	Plus de 15 ans	0 point
Volontariat	Sur la base d'un courrier signé par le salarié	17 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation et des dispositions conventionnelles, à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis de conduire correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y étant associées, port d'armes valide au moment du transfert, passeport formation...

Si ce n'est pas le cas l'entreprise « sortante » proposera un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncera au transfert du salarié initial.

Les salariés volontaires au transfert devront formaliser leur volonté de transfert sur la base du document joint en annexe II.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leurs situations personnelles.

#### 2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sein de l'entreprise « entrante » selon les modalités ci-après.

Les congés déjà validés par l'entreprise « sortante » pour le salarié transféré devront, dans la mesure du possible, faire l'objet de leur maintien au sein de l'entreprise « entrante ».

#### A. – Etablissement d'un contrat de travail

L'entreprise « entrante » établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise « sortante », la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités du maintien de la rémunération » ci-dessous.

Chaque salarié concerné se verra remettre son contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

#### B. – Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend le salaire de base et toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise « sortante » et le cas échéant le 13<sup>e</sup> mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise « entrante ».

Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalant à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il devra également garantir l'adhésion au congé de fin d'activité selon la réglementation en vigueur.

#### C. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date de transfert

L'entreprise « sortante » solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

#### D. – Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur (entreprise « entrante ») qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur (entreprise « sortante »).

#### 2.5. Fourniture de la liste du personnel concerné

L'entreprise « sortante » est tenue d'établir une liste de tout le personnel transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise « entrante » dans les plus brefs délais et au plus tard 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise « entrante » signifiant la reprise du marché. Si l'entreprise « sortante » ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés

ci-dessus, l'entreprise « entrante » est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise « sortante ».

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise « entrante » et de la date et du lieu de prise de fonctions.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise « sortante » seront également informées dans les mêmes délais.

La liste du personnel sera complétée par l'entreprise « sortante », au plus tard, 25 jours ouvrés avant la date de prise de marché sous couvert de la compatibilité de ce délai avec la date des notifications du client et de l'entrant, de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- la fiche médicale d'aptitude en cours de validité ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie de l'arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes ;
- la copie du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation d'équivalence ;
- lorsque l'emploi exercé le nécessite, la copie du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y correspondant ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
- le passeport formation ;
- l'accord formel du salarié en cas de volontariat (cf. annexe II) ;
- la copie de la carte professionnelle.

L'entreprise « entrante » aura alors 5 jours ouvrés à compter de la date de réception desdites pièces pour formaliser toutes demandes complémentaires liées à la fourniture des pièces obligatoires auprès de l'entreprise « sortante ». Passé ce délai, le dossier sera réputé complet.

## 2.6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise « entrante », après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 20 jours ouvrés avant le début du marché pour formaliser le contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

L'entreprise « entrante » transmettra à l'entreprise « sortante » une copie de la proposition de contrat de travail faite aux salariés pouvant être transférés.

Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

## 2.7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise « entrante ». Ce délai de 10 jours ouvrés court à compter de la présentation par l'entreprise « entrante » au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4.A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours ouvrés susvisé sera considérée comme un refus.

En cas de refus du salarié, l'entreprise « sortante » devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.

Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise « entrante ».

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise « entrante » reste sous la responsabilité de l'entreprise « sortante ».

Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise « entrante » dès le transfert effectif.

## 2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé

L'entreprise « sortante » réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile-travail supérieur à 50 kilomètres le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 (changement de résidence) de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise « entrante » puis facturés au réel à l'entreprise « sortante »).

## 2.9. Attestation d'emploi

L'entreprise « sortante » remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

### Article 3

#### *Mesure spécifique*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

### Article 4

#### *Entrée en application et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

### Article 5

#### *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et a compétence pour réviser chaque année les ratios définis au point 2.3.1 du présent accord.

Dans un souci de conciliation, la commission de suivi est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie. Les membres de la commission de suivi s'engagent, dans la mesure du possible, à réunir ladite commission sous un délai ne pouvant

excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger au sein de la commission nationale de suivi bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette instance. Celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus au point 6.1.3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission de suivi de l'accord entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les mêmes conditions prévues au point 6.1.3 susvisé.

## **Article 6**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

OTRE.

#### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

UNCP FO.

## ANNEXE I

### CONTENU DE LA LISTE DÉTAILLANT LA SITUATION INDIVIDUELLE DU SALARIÉ TRANSFÉRÉ

---

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Nationalité :

Adresse :

Date d'ancienneté :

Nature de la protection, s'il s'agit d'un salarié protégé :

Date d'effet de la protection en cours :

Coefficient :

Horaire hebdomadaire :

Salaire mensuel brut de base :

Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois :

Contrat de travail :

Absences en cours :

Motif de l'absence :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

Formation :

Port d'armes :

Attestation FIMO :

## ANNEXE II

### COURRIER FAISANT ÉTAT DE VOLONTARIAT AU TRANSFERT

---

A mon employeur actuel,

Je soussigné(e), ..... fais part de ma ferme volonté de rejoindre la société .....  
nouveau prestataire du contrat .....

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds et de valeurs.

J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société ..... , et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 10 jours ouvrés après la réception de la proposition d'emploi.

J'atteste que cette demande de transfert de mon contrat de travail est réalisée dans le cadre de mon libre consentement.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à ..... , le .....

Signature



Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD 10 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1450035M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 630
	2	110	19 077
II	1	125	19 660
	2	140	22 017
III	1	150	23 594
	2	165	25 784
IV		180	28 125

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD 10 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(PICARDIE)

NOR : ASET1450029M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics, sont les suivantes :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE
A	18 630
B	19 767
C	21 358
D	23 577
E	26 098
F	29 313
G	32 025
H	33 515

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE
F	33 710
G	36 829
H	38 543

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
POUR L'ANNÉE 2014  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1450031M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

L'UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Picardie applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont fixés comme suit :

1.1. Indemnité de repas : 11 €.

## 1.2. Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	1,42
2 (10 à 20 km)	4,26
3 (20 à 30 km)	7,10
4 (30 à 40 km)	9,94
5 (40 à 50 km)	12,78

## 1.3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	1,42
2 (10 à 20 km)	2,84
3 (20 à 30 km)	4,26
4 (30 à 40 km)	5,68
5 (40 à 50 km)	7,10

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2013  
PORTANT RÉVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

NOR : ASET1450007M  
IDCC : 2270

**PRÉAMBULE**

Suite à différentes discussions, les parties ont convenu de l'intérêt et de la nécessité de revoir la classification des emplois de la convention collective des universités et instituts catholiques de France des enseignants et du personnel administratif. Afin d'encadrer les différentes phases de ce travail, les parties ont souhaité élaborer un accord de méthode fixant les différentes échéances.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Cet accord de méthode fixe le calendrier des réunions consacrées à la révision des classifications. Une commission est créée. Elle participe aux étapes préparatoires selon le calendrier fixé ci-dessous.

**Article 2**

*Commission*

**2.1. Composition**

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre appartenant à la CPN. Le collège employeurs désigne un membre par institut catholique. Les membres de la commission sont désignés jusqu'à la présentation d'un avenant à la convention collective nationale portant sur la classification des emplois.

En cas d'empêchement durable ou d'absence définitive de l'un des représentants désignés, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée.

**2.2. Compétences, attributions**

La commission intervient en amont pour préparer les études et travaux et préparer les décisions qui seront prises en CPN selon le calendrier fixé.

**2.3. Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Il assure le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des comptes rendus).

## 2.4. Maintien des salaires

Les salariés des établissements amenés à participer aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur salaire pendant leur participation aux travaux de la réunion, qui comprend :

- le temps de trajet ;
- le temps de préparation ;
- le temps de réunion.

Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement :

Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur les bases suivantes :

- transport sur la base du tarif 2<sup>e</sup> classe SNCF ;
- frais de repas et d'hébergement sur la base du plafond de remboursement admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

### **Article 3**

#### *Calendrier*

18 octobre 2013

Signature de l'accord de méthode et désignation des membres de la commission.

14 novembre 2013

Réunion de la commission

Validation de la trame des emplois repères. Point d'avancement sur la réalisation des emplois repères pour le personnel administratif.

13 décembre 2013

Présentation du travail du 14 novembre 2013 en CPN.

16 janvier 2014

Réunion de la commission

Analyse de la méthode actuelle de classification des emplois enseignants. Validation de la trame des emplois repères pour la population des enseignants.

28 mars 2014

Présentation de l'avancée des travaux à la CPN.

22 mai 2014

Réunion de la commission

Identification pour les emplois enseignants de l'incidence des résultats de l'étude conduite par l'observatoire des métiers.

23 mai 2014

Présentation de l'avancée des travaux en CPN.

Début septembre 2014

Réunion de la commission

Finalisation de la définition des emplois enseignants et administratifs.

Présentation de la méthode de pesée des emplois retenus pour les enseignants.

Fin septembre 2014

Présentation du travail de la commission en CPN, validation des emplois enseignants et administratifs. Présentation de la méthode de pesée des emplois retenus pour les enseignants.

De septembre à décembre 2014

Pesée des emplois et positionnement dans la grille UDESCA.



Décembre 2014

Présentation à la signature d'un avenant à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.

Janvier 2015

Ouverture de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche professionnelle.

#### **Article 4**

##### *Révision*

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

#### **Article 5**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

#### **Article 6**

##### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales relatives à la dénonciation des accords de branche.

#### **Article 7**

##### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE et du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AEUIC.

#### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

FNEC-FP FO ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNEIP CGT.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/02

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 26 du 4 juillet 2013.....</b>	89
<b>Entreprises et exploitations agricoles : avenant n° 24 du 17 septembre 2013 .....</b>	91
<b>Entreprises d'horticulture et de pépinières (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 18 septembre 2013 .....</b>	111
<b>Entreprises d'horticulture et de pépinières (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 18 septembre 2013 .....</b>	114
<b>Exploitations agricoles (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 18 septembre 2013 .....</b>	116
<b>Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 141 du 9 septembre 2013.....</b>	118
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 91 du 18 octobre 2013 .</b>	126
<b>Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 109 du 18 septembre 2013.....</b>	127
<b>Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 34 du 24 avril 2013 .....</b>	129
<b>Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 35 du 4 septembre 2013 .....</b>	132

**Convention collective**

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES  
(Ain, Doubs et Jura)  
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

---

**AVENANT N° 26 DU 4 JUILLET 2013**

NOR : AGRS1497009M

IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;

La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;

La fédération départementale des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;

L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;

La fédération CFTC de l'agriculture ;

L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article V.7 « Indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, aux salariés ayant une ancienneté minimale ininterrompue de 1 an dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/14 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité sera la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse, la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toutes les primes ou gratifications de caractère annuel ne seront prises en compte qu'au prorata du temps. »

## **Article 2**

L'article III.1 « Classification des emplois » est modifié comme suit :

« 3.1.c Vendeur. – Vendeuse :

3<sup>e</sup> niveau : coefficient 240.

Pour les détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, et dans ce cadre est charg(é)e de :

- l'organisation et de l'animation de l'espace de vente ;
- l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l'unité commerciale ;
- garantir la qualité ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la communication et l'accueil touristique. »

## **Article 3**

L'article IV.7 « Recours aux heures complémentaires » est modifié comme suit :

« a) Limites du recours

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

b) Paiement des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à majoration de salaire de 25 %. »

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**

**CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE-FORMATION DES SALARIÉS  
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

**(23 novembre 1972)**

(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,  
*Journal officiel* du 8 août 1995)

---

AVENANT N° 24 DU 17 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497001M

Entre :

La FNSEA ;  
La FNCUMA ;  
La FNEDT ;  
L'UNEP ;  
La FNB ;  
La FNCF ;  
La FFPPF ;  
L'ONF ;  
Le GHN ;  
Le SNEEPEE ;  
Le PMU ;  
L'AFDPZ ;  
Le CNVS ;  
L'USRTL ;  
La FNMJ ;  
La FNFF ;  
La FNCA ;  
La FNEMSA ;  
L'UDSG ;  
L'UNMFREO ;  
La FNFR ;  
Le SNSAPL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;  
Le SNCEA CFE-CGC ;  
L'union des syndicats de salariés du Crédit agricole mutuel,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Compte tenu :

- de l'accord fondateur du 23 novembre 1972, créant le fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) ;
- des dispositions du décret du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, pris en application de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Considérant les missions jusqu'à présent assurées dans ce cadre par le FAFSEA, et se traduisant par :

- un objectif de développement de la formation professionnelle continue ;
- la capacité à proposer aux entreprises et salariés qu'il représente des actions pour l'ensemble des dispositifs de formation (contrats et périodes de professionnalisation, DIF, plan de formation, CIF...) ;
- le développement de services de proximité au bénéfice des entreprises, notamment les plus petites ;
- la nécessité de concilier une gestion paritaire des fonds dédiés à la formation tout en facilitant l'accomplissement des obligations des employeurs.

Ayant pour ambition :

- tout en continuant à couvrir un champ cohérent d'intervention, de réunir l'ensemble des acteurs du monde agricole et rural en vue de la mise en commun de leurs savoir-faire en vue du développement de la formation et de l'emploi ;
- d'élargir ainsi la composition du FAFSEA pour intégrer l'ensemble des entreprises et associations des services du monde rural parties prenantes à l'ex-GDFPE – Crédit agricole, MSA, Groupama (UDSG), Maisons familiales rurales et familles rurales – et relevant historiquement de la mutualité sociale agricole ;
- de privilégier la complémentarité de leurs métiers pour répondre aux besoins des territoires ;
- de continuer à travailler au sein d'une organisation apportant aux entreprises, aux salariés et leurs représentants ainsi rassemblés, les financements et services correspondant à leurs besoins de formation ;
- de donner de la cohérence à leurs politiques de formation et de créer des passerelles entre secteurs ;
- de permettre à l'ensemble de ses membres de développer un rôle dans le pilotage de leurs politiques de formation, en déclinaison de leurs politiques conventionnelles respectives,

les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de compléter et de modifier l'accord national du 23 novembre 1972 comme suit.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### Article 1<sup>er</sup>

*Dénomination. – Durée. – Siège. – Avenants*

Il est créé un fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA, acteurs des territoires).

Le FAFSEA est créé pour une durée illimitée.

Le siège social du FAFSEA est fixé au 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16. Il peut être transféré à tout autre endroit par décision de son conseil d'administration paritaire.

Le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les membres constitutifs visés à l'article 4 de l'accord.

## **Article 2**

### *Objet*

Le FAFSEA a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords nationaux relatifs à la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Plus précisément, le FAFSEA a pour objet :

- de déterminer les actions susceptibles de répondre aux besoins de formation continue des salariés des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'intervention ;
- de financer les actions de formation, au bénéfice des salariés des entités relevant de son champ d'intervention, en prenant en charge tout ou partie des frais liés à la formation dans les conditions définies par les textes légaux ou conventionnels et dans le cadre des décisions prises par son conseil d'administration paritaire et au regard des propositions des sections paritaires sectorielles prévues à l'article 10 du présent accord, dans le respect des orientations définies le cas échéant par les commissions paritaires nationales de l'emploi aussi dénommées commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) compétentes ;
- de promouvoir et de financer des études et des recherches intéressant la formation des salariés des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'intervention ;
- d'informer et de conseiller les employeurs relevant de son champ d'intervention et leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- de participer, pour les branches qui le décident par accord, à la mise en œuvre et au financement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon les modalités et conditions définies par un ou des accords de branche et conformément à la réglementation en vigueur. Après analyse des besoins de financement exprimés, les budgets alloués relèvent du conseil d'administration paritaire du FAFSEA ;
- pour les branches qui le décident par accord, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou la région dans les conditions fixées par la réglementation.

Dans ce but, et dans le respect des accords de branche ou nationaux relatifs à la formation professionnelle continue, le FAFSEA :

1. Collecte, lorsqu'elles sont dues au titre de la réglementation ou de dispositions conventionnelles, et en ce qui concerne la part relative au plan de formation au titre des accords nationaux, les contributions des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application, les gère et les mutualise dans le cadre de sections comptables distinctes relatives aux dispositifs de la formation professionnelle continue :

- section relative aux contrats et périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation (DIF) ;
- sections du plan de formation des exploitations, entreprises et associations : de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés, de 50 salariés et plus ;



- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée indéterminée ;
- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée déterminée.

2. Prend en charge, sur la base des propositions des sections paritaires sectorielles et de la section paritaire multisectorielle nationale, les dépenses exposées par les exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application.

3. Perçoit et gère les contributions volontaires des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application.

4. De façon générale, perçoit et gère toute ressource non interdite par la loi en rapport avec son objet social (contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'Etat, des régions et des départements, les dons...).

### **Article 3**

#### *Champ d'intervention*

I. – Le champ d'intervention géographique du FAFSEA est l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer (Mayotte, Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane).

II. – Au titre des sections des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, du plan de formation des entreprises, le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions ci-après désignées :

*a)* Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de services en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées ;

*b)* Les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

*c)* Les sociétés organisatrices du pari mutuel et les services communs des sociétés de courses relevant du régime général de la sécurité sociale ;

*d)* Les entreprises relevant de la convention collective nationale secteur des vins, cidres, jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs (codes NAF 10.32Z ; 11.01Z ; 20.14Z ; 11.02A ; 11.02B ; 11.03Z ; 11.04Z ; 11.07B ; 46.34Z) ;

*e)* Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage-teillage de lin ;

*f)* Les chambres consulaires agricoles ;

*g)* Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie (code NAF 47.76Z) ;

*h)* Le secteur des services du monde rural formé par les entreprises et associations relevant du secteur du Crédit agricole, de la mutualité sociale agricole, de la convention collective des maisons familiales rurales, de la convention collective nationale des associations familiales rurales et de l'unité de développement social Groupama (UDSG) ;

*i)* Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et animaleries ;

*j)* Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

III. – Au titre des sections « Congé individuel de formation des salariés titulaires de contrats à durée indéterminée » et « Congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée », le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions désignées au paragraphe II, *a, b, c, e, f, g, j* ci-dessus, ainsi que les professions qui exercent les activités définies au 1° de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (exploitations forestières et scieries agricoles).

#### **Article 4**

##### *Membres du FAFSEA*

Le FAFSEA est constitué par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés incluses dans le champ d'intervention visé à l'article 3 du présent accord.

Toute demande d'adhésion d'un nouveau membre doit être agréée par les membres constitutifs visés à l'alinéa précédent et consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil d'administration paritaire dans le respect du principe du paritarisme.

#### **Article 5**

##### *Conseil d'administration paritaire*

###### **A. – Composition**

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire de 60 membres composé à parts égales d'un collège salariés et d'un collège employeurs réparti comme suit :

- 30 membres désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord représentatives au niveau national pour l'ensemble du champ du FAFSEA à raison de 6 représentants par organisation ;
- 30 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA, selon les modalités à convenir entre elles.

###### **B. – Durée du mandat**

Les représentants sont désignés par les signataires du présent accord. Les membres du conseil d'administration peuvent être remplacés à tout moment par ces mêmes organisations et sont renouvelés tous les 4 ans à l'occasion d'un renouvellement du bureau après la séance ayant approuvé les comptes de l'exercice clos. Le mandat est renouvelable.

###### **C. – Fonctionnement**

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l'occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Un commissaire du gouvernement, désigné par le ministre de l'agriculture, ainsi qu'un contrôleur général économique et financier participent aux travaux du conseil d'administration paritaire pour toutes les questions relevant de leur compétence.

###### **D. – Gratuité des mandats**

Les membres du conseil d'administration paritaire ne peuvent percevoir aucune rétribution en raison des fonctions qui leur sont confiées.

Les membres du conseil d'administration paritaire qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou d'une association et relevant du champ d'application du FAFSEA bénéficient d'une autorisation d'absence par leur employeur et du maintien de leur rémunération conformément aux dispositions du code du travail. Le montant des salaires maintenus et les charges sociales afférentes

sont remboursés par l'OPCA aux employeurs de ces salariés selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire.

Les membres du conseil d'administration paritaire peuvent être remboursés par l'OPCA des frais liés à l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire.

## **Article 6**

### *Pouvoirs du conseil d'administration paritaire*

Le conseil d'administration paritaire dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire détermine la politique générale du FAFSEA pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de gestion de la formation et de gestion administrative et financière conformément à l'article 2 du présent accord. Il fixe le cadre général financier du FAFSEA et confie au directeur général l'organisation et la gestion des services.

Le conseil d'administration paritaire examine et arrête le budget, autorise les dépenses et en contrôle l'exécution ; il détermine, dans le respect de la réglementation et dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat, la part des dépenses affectées :

- aux frais d'information et de gestion ;
- aux frais de missions ;
- au financement des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, ainsi qu'au financement des études et des recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
- aux dotations de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou la région dans les conditions fixées par la réglementation et les accords de branche.

Il procède aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette loi.

Le conseil d'administration paritaire est informé, selon des modalités qu'il détermine, de l'exécution budgétaire, de la situation des prêts et de la situation de trésorerie ; il lui est rendu compte par le président des délégations qui ont été consenties.

Le conseil d'administration paritaire établit un règlement intérieur qui précise les modalités de fonctionnement du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire approuve les comptes de l'exercice clos et vote le budget de l'exercice suivant. Chaque année, le conseil d'administration paritaire examine et vote le projet de budget du FAFSEA, équilibré en recettes et en dépenses, pour la période de 12 mois commençant le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

## **Article 7**

### *Bureau*

Le conseil d'administration paritaire délègue à un bureau la mise en œuvre des actions nécessaires à l'exécution des décisions et orientations du conseil d'administration dans le domaine de la formation (conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions des accords collectifs nationaux conclus par ses membres), à l'animation et à la gestion administrative et financière du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire élit parmi ses membres un bureau, composé paritairement de 10 membres titulaires : 5 membres représentant le collège employeurs sur proposition du collège suivant les modalités à définir entre eux et 5 membres représentant le collège salariés, représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national telles que définies à l'article 4 du présent accord et membres du conseil d'administration paritaire.

Le conseil d'administration procède à l'élection, au sein du bureau, d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier adjoint et de 2 membres appartenant à l'un des collèges, d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, d'un trésorier et de 2 membres appartenant à l'autre collège.

Deux invités membres du conseil d'administration désignés par l'organisation syndicale ou professionnelle dont relèvent le secrétaire général et le président assistent aux réunions du bureau.

Un an après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait un bilan de cette modalité de fonctionnement du bureau.

Les postes de responsabilité ainsi définis sont assurés alternativement par le collège employeurs et le collège salariés à chacun des renouvellements.

La durée du mandat des membres du bureau est de 2 ans.

Lors de chaque renouvellement du bureau du FAFSEA, le président et le trésorier disposent de la délégation de signature pour toutes les opérations et tous les mouvements bancaires ou financiers engageant l'OPCA.

La suppression de la délégation de signature sera effective à la fin du mandat.

## **Article 8**

### *Président*

Le président représente le FAFSEA en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il agit dans tous les cas avec l'accord du secrétaire général.

Il assure avec le secrétaire général la représentation du FAFSEA auprès des pouvoirs publics et des administrations. En cas d'urgence, il prend toute mesure appropriée pour la sauvegarde des intérêts du FAFSEA. Il en rend compte à la plus proche réunion du bureau de l'OPCA. Il tient régulièrement informé le conseil d'administration des actes d'administration et de gestion financière effectués. Il est responsable des actes d'administration et de gestion financière devant le conseil d'administration paritaire de l'OPCA. Il présente chaque année à la délibération du conseil d'administration paritaire le rapport d'activité et la situation morale de l'OPCA.

A l'échéance du mandat du conseil d'administration paritaire, le président en charge continue d'exercer ses pouvoirs jusqu'à l'élection de son remplaçant.

## **Article 9**

### *Sections paritaires sectorielles du FAFSEA*

Le conseil d'administration paritaire du FAFSEA peut constituer des sections paritaires sectorielles sous réserve de la signature d'un accord national étendu relatif à la formation professionnelle continue couvrant le champ de la SPS ou d'une convention paritaire de création d'une SPS en l'absence d'accord national étendu relatif à la formation professionnelle continue couvrant le champ de la SPS déterminée.

Les entreprises des champs non couverts par une section paritaire sectorielle relèvent de la section paritaire multisectorielle nationale.

## Article 10

### *Sections paritaires sectorielles (SPS) [sections paritaires d'un secteur ou de secteurs] : missions, composition et fonctionnement*

#### 10.1. Missions des sections paritaires sectorielles (SPS)

Par délégation et sous l'autorité du conseil d'administration paritaire du FAFSEA, les sections paritaires sectorielles ont pour missions de :

- proposer au conseil d'administration paritaire du FAFSEA en application des accords nationaux, les priorités, les critères, les conditions et taux de prise en charge des actions entrant dans le champ d'application des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA ;
- veiller à la conformité de leurs délibérations avant soumission au conseil d'administration paritaire du FAFSEA ;
- proposer des aménagements, le cas échéant, de leurs orientations ;
- rendre compte de leurs missions à la CPNE concernée, si elle existe ;
- proposer des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises ;
- se prononcer, en application des dispositions des accords de branche ou des accords nationaux professionnels sur le financement des CFA ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire et proposer un budget prévisionnel pour conduire la réflexion sur les besoins spécifiques de(s) branche(s) et secteur(s) professionnel(s) concerné(s) ainsi que sur ceux qui peuvent être communs à plusieurs branches ou secteurs professionnels dans le cadre d'études et de recherches et/ou de diagnostics.

Les sections paritaires sectorielles exercent leurs missions conformément aux dispositions des accords de branche ou des accords nationaux pris en la matière et suivant les décisions arrêtées par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles concernées, lorsqu'elles existent.

Pour assurer la bonne réalisation de leurs missions, les services du FAFSEA apportent leur concours technique et les éléments de gestion nécessaires (*a minima*, ceux annexés au présent accord). Les services du FAFSEA rendent compte au minimum tous les 3 mois des consommations engagées aux branches et secteurs professionnels disposant d'une section paritaire sectorielle.

Le conseil d'administration paritaire reste dans ce cadre le garant d'une gestion des fonds en bon père de famille que lui confère sa mission de collecteur.

#### 10.2. Composition

##### 10.2.1. Section paritaire sectorielle

Elle est constituée par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national dans le champ d'application de l'accord national étendu relatif à la formation professionnelle ou de la convention paritaire tels que définis à l'article 9.

Elle comprend au maximum :

- 20 membres représentant le collège employeurs ;
- 20 membres représentant le collège salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Le nombre de membres est arrêté par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA, sur proposition des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés du champ de la section paritaire sectorielle. Sans proposition, la section paritaire sectorielle se verra appliquer un nombre de représentants défini par décision du conseil d'administration paritaire.

La section paritaire sectorielle peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur entrant dans son champ ou pour l'élaboration de travaux approfondis afin de faire des propositions à la section paritaire sectorielle. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire du FAFSEA.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres de la section paritaire sectorielle, par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail.

#### 10.2.2. Section paritaire multisectorielle nationale

Elle est constituée de représentants relevant du champ de la section paritaire multisectorielle telle que définie à l'article 9.

Elle comprend au maximum :

- 25 membres représentant le collège employeurs ;
- 25 membres représentant le collège salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Pour le collège des employeurs, le collège des employeurs du conseil d'administration du FAFSEA décide de la désignation de ses représentants sur proposition du bureau après consultation des représentants patronaux concernés.

Pour le collège des salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne 5 représentants par lettre adressée au président du FAFSEA.

La section paritaire multisectorielle nationale peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur afin de faire des propositions. La création d'un groupe de travail est soumise à la décision du conseil d'administration paritaire.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège.

Pour le collège des employeurs, le bureau du FAFSEA procède à la désignation sur proposition de la section qui aura pris les contacts nécessaires pour veiller à ce que les représentants du groupe appartiennent au secteur ou à la profession concerné par les travaux du groupe.

Pour le collège des salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne un nombre équivalent de représentants en veillant prioritairement à désigner des actifs issus du secteur ou de la profession pour lequel se réunit le groupe de travail par lettre adressée au président du FAFSEA.

#### 10.3. Fonctionnement

Les sections paritaires sectorielles élisent en leur sein un président appartenant à l'un des collèges et un secrétaire général appartenant à l'autre collège.

Les représentants sont désignés par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord visées à l'article 10.2.1, alinéa 1. Les membres de la SPS peuvent être remplacés à tout moment par ces mêmes organisations.

Les représentants sont renouvelés tous les 4 ans à l'occasion d'un renouvellement du bureau après la séance ayant approuvé les comptes de l'exercice clos. Le mandat est renouvelable.

Il incombe aux partenaires sociaux de secteur(s) professionnel(s) doté(s) d'une section paritaire sectorielle de proposer au conseil d'administration paritaire du FAFSEA le nombre de représentants, les modalités de prise de délibérations et d'élaboration des relevés ou comptes rendus de la section.



La section paritaire sectorielle peut se doter d'un règlement intérieur.

Le secrétariat administratif est assuré par les services du FAFSEA.

## **Article 11**

### *Organes paritaires régionaux communs du FAFSEA : missions, composition et fonctionnement*

#### 11.1. Missions

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ont la mission de gérer les actions de formation et actions éligibles au titre des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail selon les règles et orientations arrêtées au niveau national par le conseil d'administration.

#### 11.2. Composition

Le conseil d'administration du FAFSEA, sur proposition de chaque section paritaire sectorielle peut décider de garder, dans le champ couvert par la (les) section(s) paritaire(s) sectorielle(s), un mode de gestion de ses dossiers au niveau national ou d'adhérer à un mode de gestion des dossiers comportant une déclinaison régionale par l'intermédiaire des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA.

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA sont constitués de représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national signataires.

Pour le collège employeurs, les désignations sont adressées par la FNSEA au président du FAFSEA. Pour le collège salariés, les désignations sont adressées par les fédérations nationales au président du FAFSEA.

Chaque organe paritaire régional commun comprend :

- 5 membres titulaires et autant de suppléants représentant le collège employeurs ;
- 5 membres titulaires et autant de suppléants représentant le collège salariés.

#### 11.3. Fonctionnement

Le fonctionnement des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA est défini dans le règlement intérieur du FAFSEA et validé par le conseil d'administration.

Les organes paritaires régionaux communs du FAFSEA délibèrent selon les modalités définies à l'article 5 du présent accord.

## **Article 12**

### *Exercice des fonctions de membres de sections paritaires sectorielles, des organes paritaires régionaux communs et des groupes de travail*

Les fonctions de membre d'une section paritaire sectorielle ou d'un groupe de travail constitué dans le cadre d'une section paritaire sectorielle ou des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA sont gratuites. Toutefois, les membres des sections paritaires sectorielles, des organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ou d'un groupe de travail constitué peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA. Les membres des sections paritaires sectorielles, d'organes paritaires régionaux communs du FAFSEA ou de groupes de travail constitués en application du présent accord qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou d'une association relevant du champ d'intervention du FAFSEA bénéficient des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur selon les modalités définies par les articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le montant des salaires maintenus et des charges sociales afférentes est remboursé par le FAFSEA selon les modalités déterminées par son conseil d'administration paritaire. Les membres des sections

paritaires sectorielles et des organes paritaires régionaux communs bénéficient d'actions de formation à leurs fonctions selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA.

### **Article 13**

#### *Commission paritaire nationale de recours gracieux*

Conformément aux dispositions de l'article R. 6322-26 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de recours gracieux ayant pour objet d'instruire les recours déposés dans le cadre d'un refus partiel ou total d'une demande de prise en charge d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé de validation des acquis de l'expérience, instruite par les instances compétentes des sections paritaires visées à l'article 9 du présent accord.

Les membres de cette commission paritaire nationale, un président, un secrétaire général et leurs suppléants sont désignés par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA.

### **Article 14**

#### *Gestion technique du FAFSEA*

La direction des services du FAFSEA et l'exécution des décisions du conseil d'administration paritaire, la coordination et la gestion des activités du FAFSEA sont assurées par un directeur général, placé sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire et dont l'embauche et le licenciement sont décidés par le conseil d'administration paritaire, sur proposition du bureau.

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, des emplois de chargé de mission peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat en service détaché.

La comptabilité générale du FAFSEA est tenue selon les modalités, les procédures et un plan de comptes conformes au règlement du plan comptable des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Elle est certifiée par un commissaire aux comptes titulaire remplissant les conditions fixées par les lois et règlements et désignés par le conseil d'administration paritaire pour 6 exercices. Le commissaire aux comptes est investi des fonctions et pouvoirs que leur confère la loi.

### **Article 15**

#### *Dissolution de l'OPCA*

En cas de dissolution du FAFSEA, les biens du FAFSEA sont dévolus à d'autres organismes paritaires collecteurs, désignés par le conseil d'administration paritaire et conformément à la réglementation.

## **CHAPITRE II**

### **ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sous réserve de son extension et de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord.

En cas d'extension partielle des dispositions du présent accord et en cas de défaut de publication de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord, les signataires du présent accord conviennent de se réunir sans délai afin de déterminer les suites de leur action. A défaut de publication de l'arrêté d'extension dans les délais du présent avenant, l'avenant n° 23 modifié continue de s'appliquer selon les modalités antérieures.



### CHAPITRE III

#### DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord par un ou plusieurs des signataires employeurs, le retrait ne deviendra effectif qu'au 31 décembre de l'année en cours. Un groupe de travail paritaire examinera les modalités de ce retrait, et notamment ses conséquences sur le plan des financements et de l'organisation.

### CHAPITRE IV

#### DÉPÔT

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 17 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### INDICATEURS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À DESTINATION DES SPS

---

#### Préambule :

L'ensemble des indicateurs ci-dessous sont disponibles via l'extranet des partenaires sociaux du FAFSEA à chacune de ses SPS et secteurs relevant d'une SPS commune.

La communication de ces indicateurs est réalisée par le FAFSEA, chaque trimestre par voie électronique mettant en exergue les seuils critiques d'engagements et/ou de consommation.

Un récapitulatif annuel commenté par le FAFSEA sera accessible à chaque SPS.

Ces indicateurs sont à décliner par entreprise, par région (FAFSEA), par dispositif (plan professionnalisation CIF CDD/CDI) et pour chacune des sections suivantes :

- entreprises de moins de 10 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de plus de 49 salariés.

Frais de gestion ou d'information ou de frais de mission :

- coût ingénierie de formation du FAFSEA ;
- coût ingénierie formation par section comptable.

Coûts diagnostics formation et GPEC :

- consommation à ce titre par SPS.

Montant de la collecte :

Le FAFSEA transmet à chaque SPS ou secteur relevant d'une SPS commune :

- le montant global de la collecte du FAFSEA N – 1 (par an) ;
- le montant des engagements du FAFSEA par dispositif (par trimestre) ;
- le prix d'équilibre (coût moyen) par dispositif de formation (par an) ;
- le montant total de la collecte par SPS (par an) ;
- le montant de la collecte par dispositif pour chaque SPS (par an) ;
- le montant des engagements par dispositif pour chaque SPS (par trimestre) ;
- le montant des règlements ou paiements par dispositif pour chaque SPS (par trimestre).

#### **Contrats de professionnalisation**

Nombre de contrats acceptés dans le trimestre :

Taux de progression du nombre de contrats trimestriels : ... %.

Durée par tranche :

Nombre de dossiers par tranche :

- de 150 à 249 heures :
- de 250 à 399 heures :
- de 400 à 499 heures :
- de 500 à 799 heures :
- de 800 à 999 heures :

Coût moyen :

Type de contrat :

– CDI : ... % ;

– CDD : ... %.

Age du stagiaire par tranche :

Nombre de stagiaires par tranche :

– moins de 18 ans :

– de 18 à 20 ans :

– de 21 à 25 ans :

– de 26 à 29 ans :

– de 30 à 34 ans :

– de 35 à 44 ans :

– de 45 à 50 ans :

– 51 ans et plus :

Niveau du stagiaire à l'entrée :

– niveau I : ... % ;

– niveau II : ... % ;

– niveau III : ... % ;

– niveau IV : ... % ;

– niveau V : ... % ;

– niveau VI : ... %.

Niveau visé de formation :

– niveaux I et II (cf. nomenclature ESF) : ... % ;

– niveau III : ... % ;

– niveau IV : ... % ;

– niveau V : ... % ;

– niveau VI : ... %.

Validation :

– diplôme : ... % ;

– titre : ... % ;

– CQP : ... % ;

– CCN : ... %.

Organisme de formation :

– interne à l'entreprise : ... % ;

– externe à l'entreprise : ... %.

Sexe :

– hommes : ... % ;

– femmes : ... %.

### **Périodes de professionnalisation**

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %.

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

- métiers de branche : ... % ;
- métiers transversaux : ... %.

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Formation réalisée (tableau de données brutes) :

- sur le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.

Salariés : ... % ;

Employeurs : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Organisme de formation (liste de données brutes) :

- interne à l'entreprise : ... % ;
- externe à l'entreprise : ... %.

## **DIF**

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestriel du nombre de dossiers : ... %.

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Formation réalisée (donnée brute) :

- sur le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.

Thématiques de formation :

*Portabilité du DIF*

Nombre de DIF suivis après un licenciement :

Durée moyenne :

Coût moyen :

Nombre de DIF suivis après une démission (interruption entre deux contrats inférieure à 3 mois) :

Durée moyenne :

Coût moyen :

## VAE

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de VAE : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;

- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau du diplôme, titre, acquis :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

### **Actions de branche mutualisées (type d'actions financées FPSPP)**

Type d'action :

Montant de la dotation par année :

Nombre de salariés concernés dans l'année :

Coût moyen par salarié :

Partenariat : lister.

Précisions : à compléter.

### **Tutorat**

#### *Formation au tutorat*

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation de tuteur : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

#### *Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale*

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

**Section plan de formation  
(moins de 10, 10 à 49, 50 et plus)**

Nombre d'entreprises bénéficiaires :

Nombre d'actions acceptées dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formations plans par section comptable : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Formation réalisée :

Formation catalogue : ... %.

Formation catalogue par thématiques (selon nomenclature en cours) : ... %.

## CIF CDI

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

## CIF CDD

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %.

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.



Sexe :

– hommes : ... % ;

– femmes : ... %.

Niveau d'études :

– infra IV : ... % ;

– niveau IV : ... % ;

– niveau III : ... % ;

– niveau II : ... % ;

– niveau I : ... %.

**Bilan des dossiers partenariaux avec cofinancement (FSE, EDEC...)**

**Bilan des appels à projets du FPSPP**

**Indicateurs de suivi au niveau de la POE**

**Indicateurs sur le budget de fonctionnement du FAFSEA  
et de la convention triennale d'objectifs et de moyens**

**Indicateurs de suivi du budget de fonctionnement du FAFSEA  
et de la convention triennale d'objectifs et de moyens**

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Allier)**

**(3 septembre 2009)**  
(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,  
*Journal officiel* du 25 mars 2010)

---

**AVENANT N° 2 DU 18 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497007M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

La FDSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

L'UD des syndicats CGT de l'Allier ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant fait suite à la volonté des partenaires sociaux d'élargir le champ d'application professionnel de l'accord aux entreprises liées par la convention collective de travail du 21 février 1977 concernant les exploitations agricoles et de maraîchage, les entreprises de travaux agricoles et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Allier, dans la mesure où le régime de prévoyance de ces dernières comportait des garanties identiques à celles prévues par ledit accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 1.1 « Champ d'application professionnel » sont abrogées et remplacées comme suit :

« Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des

décisions de l'AGIRC des entreprises du régime agricole relevant des activités du département de l'Allier définies ci-après :

- horticulture ;
- pépinières ;
- exploitations agricoles de polyculture et d'élevage proprement dites, des élevages spécialisés de gros et petits animaux et de maraîchage ;
- travaux agricoles et forestiers ;
- CUMA. »

## Article 2

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord. »

## Article 3

Au premier alinéa de l'article 5.1 « Garantie décès », les mots : « de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « de 6 mois d'ancienneté consécutifs ».

## Article 4

Au premier alinéa des troisième et quatrième paragraphes de l'article 5.2 « Garantie incapacité temporaire de travail », les mots : « de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « de 6 mois d'ancienneté consécutifs ».

## Article 5

Au premier alinéa de l'article 5.3 « Garantie incapacité permanente », les mots : « de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « de 6 mois d'ancienneté consécutifs ».

## Article 6

Les dispositions de l'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » sont remplacées par les suivantes :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

Après 6 mois d'ancienneté consécutifs dans l'entreprise ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les 4 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à 2,09 % tranche A et tranche B.

Ce taux global est réparti comme suit :

### *Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié*

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,40	0	0,40
Incapacité temporaire de travail :			
– garantie légale maladie	0,58 (*)	0	0,58
– garantie complémentaire conventionnelle	0	0,48	0,48

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Incapacité permanente	0,35	0,08	0,43
Charges sociales	0,20	0	0,20
Total	1,53	0,56	2,09
(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,58 %, est à la charge exclusive de l'employeur et le relais mensualisation (0,48 %) est à la charge exclusive du salarié.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires.

En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,22 % pendant 24 mois à compter de la date d'extension de l'avenant n° 2 du 18 septembre 2013 et jusqu'au 31 décembre 2015, à la charge des employeurs. »

#### **Article 7**

Les autres clauses de l'accord restent inchangées.

#### **Article 8**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Le présent accord prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et, au plus tôt, le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Moulins, le 18 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Allier)**

**(3 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,  
*Journal officiel* du 30 mars 2010)

**AVENANT N° 3 DU 18 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497006M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

La FDSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

L'UD des syndicats CGT de l'Allier ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont exprimé la volonté de rejoindre le champ d'application professionnel de l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Allier. En conséquence, l'accord précité, par son avenant n° 3 du 18 septembre 2013, a élargi son champ d'application professionnel.

Les entreprises et les salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et liés par la convention collective de travail du 19 juin 1970 concernant les producteurs de l'horticulture, de la pépinière du département de l'Allier sont ainsi rattachés à l'accord départemental du 3 septembre 2009 précité, pour la complémentaire frais de santé.

En conséquence, les dispositions relatives à la complémentaire frais de santé (frais médicaux, chirurgicaux et hospitalisation) des salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC sont celles qui figurent dans l'accord

départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Allier.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Allier sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises du régime agricole relevant des activités de l'horticulture et de la pépinière du département de l'Allier.

L'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises d'horticulture et de pépinières de l'Allier est abrogé.

#### **Article 2**

Le présent avenant est, par voie de conséquence, subordonné à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 18 septembre 2013 à l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Allier.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et, en tout état de cause, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Allier de la DIRECCTE Auvergne.

Fait à Moulins, le 18 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Allier)**  
**(3 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,  
*Journal officiel* du 19 mars 2010)

**AVENANT N° 3 DU 18 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497005M

Entre :

La FNSEA de l'Allier ;

La FDSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

La fédération des ouvriers agricoles et forestiers CGT de l'Allier ;

La FGA CFDT de l'Allier ;

Le SNCEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant fait suite à la volonté des partenaires sociaux d'élargir le champ d'application professionnel de l'accord aux entreprises de l'horticulture et de la pépinière du département de l'Allier, dans la mesure où le régime complémentaire frais de santé de ces dernières comportait des garanties identiques à celles prévues par ledit accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

Au troisième alinéa de l'article 1.1, les mots : « à l'exclusion des producteurs de l'horticulture et de la pépinière » sont remplacés par les mots : « dont les producteurs de l'horticulture et de la pépinière ».

## **Article 2**

Les trois derniers alinéas de l'article 7.1 sont remplacés par l'alinéa suivant :

« La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de 30 % à la charge de l'employeur et 70 % à la charge du salarié. »

## **Article 3**

Le présent avenant est, par voie de conséquence, subordonné à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 18 septembre 2013 à l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises d'horticulture et de pépinières de l'Allier.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et, en tout état de cause, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Allier de la DIRECCTE Auvergne.

Fait à Moulins, le 18 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Lot)  
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 8 février 1970)

---

**AVENANT N° 141 DU 9 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497010M  
IDCC : 9461

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;

La FGTA FO du Lot ;

Le SGA CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 24 du titre III de la convention est modifié comme suit :

« Article 24

*Définition des emplois non cadres*

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises agricoles, en référence à l'accord national de méthode sur la classification des emplois du 18 décembre 1992 et à l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à cet accord, est établie comme suit.

**Niveau I. – Emplois d'exécutant**

**Echelon 1 (anciens coefficients 100 et 105)**

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Exemples, notamment :

- ramasseurs de fruits et légumes ;
- participation aux travaux simples d'entretien du troupeau ;
- tabac : cueilleur et tous travaux sauf peigne ;

- castration du maïs ;
- activités d'entretien dans l'agrotourisme (ménage...) ;
- travaux de vignes : tombées des bois, pliage, liage... ;
- ouvriers travaillant sur chaîne (emballage, embouteillage) ;
- éclaircissage des fruits ;
- ramassage, chargement de volailles.

Au-delà de 12 mois consécutifs de présence dans l'entreprise, le salarié passera automatiquement au niveau I, échelon 2.

#### Echelon 2 (ancien coefficient 110)

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Exemples, notamment :

- soins quotidiens du troupeau ;
- travaux de maraîchage, viticulture (y compris chai), arboriculture ;
- travaux de jardinerie ;
- ramassage, triage de fruits et légumes (melons, fraises...) ;
- vendangeur-coupeur ;
- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;
- travaux de conserverie, de fromagerie ;
- abattage volailles ;
- travaux sur chaînes (emballages) ;
- vente ;
- tabac, confection de peignes ;
- castration du maïs ;
- éclaircissage de fruits ;
- peut occasionnellement conduire un tracteur ou une plateforme d'assistance (travaux de vergers) pour de simples travaux.

#### Niveau II. – Emplois spécialisés (Emplois correspondant au référentiel technique du CAPA)

##### Echelon 1 (ancien coefficient 120)

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de l'environnement.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- traite ;
- travaux en ferme-auberge ;
- taille de vignes et arbres fruitiers ;
- vente, accueil ;
- conduite de tracteur couplé à des machines ou outils dont il n'a pas à effectuer le réglage ; n'assure pas le dosage des engrais et des produits de traitement ;
- travaux administratifs.

#### Echelon 2 (ancien coefficient 130)

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge (repas, service) ;
- taille de vignes et arbres fruitiers ;
- gavage occasionnel ;
- conduite de tracteur, télescopique couplé à des machines ou outils, tractopelle, avec surveillance des réglages et/ou remplissage des bacs, sans avoir à doser les engrais et les produits de traitement ;
- conduite de moissonneuse-batteuse, ensileuse automoteur, machine à vendanger tractée ;
- travaux administratifs après 1 an d'ancienneté.

#### Niveau III. – Emplois qualifiés

(Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA)

##### Echelon 1 (ancien coefficient 140)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Cela nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;

- conduite de tracteur, télescopique couplé à des machines ou outils et réalisation des réglages sommaires et sachant doser les engrais ou les produits de traitements ;
- vente animation, accueil ;
- tailleur confirmé ;
- conduite de poids lourds occasionnelle pour des transports de proximité ;
- travaux administratifs comportant la maîtrise des logiciels de base informatiques ;
- gavage.

#### Echelon 2 (ancien coefficient 150)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de pendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;
- conduite de tracteur, télescopique couplé à des machines ou outils et réalisation des réglages sommaires et sachant doser les engrais ou les produits de traitements ;
- vente animation, accueil ;
- tailleur confirmé ;
- conduite de poids lourds occasionnelle pour des transports de proximité ;
- travaux administratifs comportant la maîtrise des logiciels informatiques ;
- gavage ;
- conduite de machine à vendanger, sans réglage.

#### Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

(Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV  
Bac professionnel)

#### Echelon 1 (ancien coefficient 160)

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- conducteur principal de moissonneuse-batteuse ou de machines à vendanger, sachant régler sans organiser le travail ;
- vente ;
- travaux de vinification ;
- fromager responsable de la production ;
- chef cuisinier d'une ferme-auberge.

#### Echelon 2 (ancien coefficient 180)

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'exploitation ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Exemples, notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- conducteur principal de moissonneuse-batteuse et de machine à vendanger, capable d'organiser le chantier ;
- vente ;
- travaux de vinification ;
- fromager responsable de la production ;
- chef cuisinier d'une ferme-auberge ;
- responsable de fabrication conserverie ;
- commercialisation ;
- responsable administratif(ve). »

## **Article 2**

En référence à l'accord collectif national du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et des cadres dans les conventions collectives agricoles, l'intitulé de l'avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> mars 1971 à la convention est modifié comme suit :

Après les mots : « concernant les cadres », sont ajoutés les mots : « et les techniciens et agents de maîtrise ».

## **Article 3**

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> mars 1971 à la convention est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent avenant concerne les cadres et les techniciens et agents de maîtrise des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole visées par la présente convention.

Sont considérés comme cadres et techniciens et agents de maîtrise, les agents auxquels l'employeur délègue d'une façon permanente tout ou partie de son autorité, sur le plan technique, administratif ou de commandement.

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier dans la limite de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Relèvent de cette définition les agents dont les fonctions sont définies dans les classifications prévues à l'article 2 ci-après. »

## Article 4

L'article 2 de l'avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> mars 1971 à la convention est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 2

#### *Disposition et classification des emplois*

Techniciens et agents de maîtrise. – Niveau I  
(Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles  
du niveau III BTS agricole)

Echelon 1 (ancien coefficient 200)

#### *Technicien*

A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

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

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Echelon 2 (ancien coefficient 220)

#### *Technicien*

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.

Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

#### *Agent de maîtrise*

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

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions 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.

Techniciens et agents de maîtrise. – Niveau II (ancien coefficient 280)

(Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III  
ou du niveau II BTS agricole ou ingénieurs agricoles)

#### *Technicien*

Le salarié agit en suivant les 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'optimisation des moyens dont il dispose.

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 de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

#### *Agent de maîtrise*

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes 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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

#### Cadres. – Niveau I (ancien coefficient 320)

(Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles  
du niveau II ingénieurs agricoles)

Salarié chargé d'une 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 les 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.

#### Cadres. – Niveau II (ancien coefficient 380)

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 un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il prend des décisions qui ont 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, des 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 II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Tous les travaux seront exécutés dans le respect des dispositions légales en matière de formation.

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis. »

#### **Article 5**

L'annexe VI à la convention intitulée « Classification des emplois et coefficients hiérarchiques en champignonnières » est abrogée.

#### **Article 6**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 9 septembre 2013.

Fait à Cahors, le 9 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**  
**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**  
**(Aude)**  
**(12 juillet 1978)**  
(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

---

**AVENANT N° 91 DU 18 OCTOBRE 2013**

NOR : AGRS1497002M  
IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,  
D'une part, et

Le syndicat départemental CGC de l'agriculture de l'Aude ;  
La section fédérale de l'Aude des travailleurs FO et SYNFOCA ;  
Le syndicat départemental CFTC de l'agriculture du golfe du Lion,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 32.1*

Au troisième alinéa de l'article 32.1 « Complément de garantie santé des cadres », les mots : « 75 % par l'entreprise et 25 % par le salarié » sont remplacés par les mots : « 50 % par l'entreprise et 50 % par le salarié ».

A la deuxième phrase du même alinéa, les mots : « 46 € à la date de signature du présent accord » sont remplacés par les mots : « 62 € à la date du 1<sup>er</sup> novembre 2013 ».

**Article 2**

*Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Paris, le 18 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET FORESTIERS ET CUMA  
(Allier)  
(21 février 1977)**

(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,  
*Journal officiel* du 29 décembre 1977)

---

**AVENANT N° 109 DU 18 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497008M  
IDCC : 9031

---

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

La fédération des ouvriers agricoles et forestiers CGT de l'Allier ;

La FGA CFDT de l'Allier ;

Le SNCEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont exprimé la volonté de rejoindre le champ d'application professionnel de l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à un régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises d'horticulture et de pépinières de l'Allier. En conséquence, l'accord précité par son avenant n° 2 du 18 septembre 2013 a élargi son champ d'application professionnel.

Les entreprises et les salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et liés par la convention collective de travail du 21 février 1977 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage proprement dites, des élevages spécialisés de gros et petits animaux et de maraîchage, les entreprises de travaux agricoles et forestiers et les CUMA du département de l'Allier sont ainsi rattachés à l'accord départemental du 3 septembre 2009 précité, pour la prévoyance.

En conséquence, les dispositions relatives à la prévoyance complémentaire (garanties décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente toute origine) des salariés non cadres ne rele-

vant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC sont celles qui figurent dans l'accord départemental du 3 septembre 2009 des entreprises d'horticulture et de pépinières du département de l'Allier et ses avenants.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du chapitre XII *bis* « Prévoyance » sont supprimées et remplacées comme suit :

#### **« CHAPITRE XII *BIS***

#### **PRÉVOYANCE**

Les dispositions de l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à un régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises d'horticulture et de pépinières de l'Allier, modifiées notamment par l'avenant n° 2 du 18 septembre 2013, sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective. »

### **Article 2**

Le présent avenant est, par voie de conséquence, subordonné à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 18 septembre 2013 à l'accord départemental du 3 septembre 2009 relatif à un régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises d'horticulture et de pépinières de l'Allier.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, en tout état de cause, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Allier de la DIRECCTE d'Auvergne.

Fait à Moulins, le 18 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE  
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)  
(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

**AVENANT N° 34 DU 24 AVRIL 2013**

NOR : AGRS1497003M

IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 7 « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions particulières de l'article L. 1142-2 du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence essentielle et déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe ou la situation de famille en ce qui concerne les offres d'emploi, l'embauche, les promotions, les mutations, la résiliation du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification dans un poste déterminé.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, pour les entreprises et les salariés relevant de la présente convention collective. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 17 « Participation aux commissions » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Les salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire sur présentation, à l'employeur, d'une convocation écrite.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, selon les modalités prévues par l'accord relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les modalités relatives à la participation et au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacement, sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif au financement de la négociation collective en agriculture, modifié par ses avenants ultérieurs, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

## Article 3

Les dispositions de l'article 54 « Congés payés » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 3141-12 et suivants du code du travail.

La période de congés payés est fixée :

- soit du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année ;
- soit du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année et du 15 décembre au 15 janvier de l'année suivante.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit toujours être pris en continu.

Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné, une des fractions devant être au moins égale à 12 jours continus.

Ces 12 jours doivent être pris pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Les autres jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période, et ne donnent pas lieu à l'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement lorsqu'ils sont pris pendant la période du 15 décembre au 15 janvier de l'année suivante.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue pour le départ ; la date de retour est impérative, toute prolongation de congés qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf en cas de force majeure, constitutive de faute susceptible de sanction.

Les salariés rémunérés à la tâche bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas de façon permanente pour une entreprise perçoivent à l'occasion de chaque paie une indemnité de congés payés égale à 11,20 % de leur rémunération de base hors frais de mécanisation (dont 10,9 % au titre des congés payés et 0,3 % au titre de l'incidence des jours fériés). »

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Clermont-Ferrand, le 24 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8831. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**  
**(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)**  
**(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

AVENANT N° 35 DU 4 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497004M  
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Gard, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

A l'article 72 *bis* « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » de la convention collective, dans la partie « Cotisations » :

Au paragraphe « 2. Répartition des taux », le premier alinéa est abrogé et remplacé par :

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,36 %, à raison de 0,76 % pour les employeurs et 0,60 % pour les salariés. »

Au paragraphe « 3. Tableau récapitulatif », le premier alinéa est abrogé et remplacé par :

« Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire	0,50	0,50	0,00
Relais mensualisation	0,32	0,00	0,32

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Invalidité + incidence réforme retraite	0,30	0,14	0,16
Décès	0,24	0,12	0,12
Total	1,36	0,76	0,60

## Article 2

Au paragraphe « Garantie invalidité » du même article 72 *bis*, le premier alinéa est modifié comme suit :

« A compter du 4 septembre 2013, le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail, d'une rente versée chaque mois égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence. »

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'applique à compter de la date de sa signature, à l'exclusion de l'article 1<sup>er</sup> qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Clermont-Ferrand, le 4 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140020-000114

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---