

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2014/03 DU 8 FÉVRIER 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	101

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 20 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	4
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers]) : accord du 25 novembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014	6
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	8
Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) : accord du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	10
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé	12
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 3 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance	19
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 13 janvier 2014 de la FS CFDT à la convention	23
Métallurgie (Le Havre) : adhésion par lettre du 30 décembre 2013 de l'union métaux Normandie CFDT à la convention	24
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 18 septembre 2013 relatif à la formation professionnelle	25
Plasturgie : accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} janvier 2014	44
Pôle emploi : accord du 19 décembre 2013 relatif à la gestion du travail à temps partiel des agents de droit privé	48
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 janvier 1978 relatif à la participation aux titres-restaurant	51
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 février 2007 relatif à la participation aux titres-restaurant	53
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-13 du 14 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle	54

Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence	57
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant n° 1 du 3 décembre 2013 à l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au FPSPP.....	60
Transport aérien (personnel au sol et navigant technique) : accord du 10 décembre 2013 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2014.....	63
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	65
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2014.....	67
Travaux publics (Ile-de-France [ETAM]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	70
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	72
Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels pour l'année 2014.....	74
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2014.....	76
Vente à distance (entreprises) : accord du 18 novembre 2013 relatif au contrat de génération	78
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2014.....	99

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
(BRETAGNE)

NOR : ASET1450051M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URB CFTC Bretagne ;

L'URCB CFDT Bretagne ;

La CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 486
B	1 572
C	1 693

NIVEAU	SALAIRE
D	1 812
E	1 963
F	2 251
G	2 517
H	2 815

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 3

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 Rennes, le 20 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2014
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1450047M

IDCC : 1740

Entre :

La FBTP Seine-et-Marne ;

La fédération parisienne des SCOP du BTP ;

La CSEE Seine-et-Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

réunis en commission paritaire à Melun le 25 novembre 2013, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1^{er}

Indemnités de frais de transport

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 1,40 € ;
- zone 1 B : 1,85 € ;
- zone 2 : 2,55 € ;
- zone 3 : 4,15 € ;
- zone 4 : 5,30 € ;
- zone 5 : 6,90 € ;
- zone 6 : 8,26 €.

Article 2

Indemnités de trajet

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 0,65 € ;
- zone 1 B : 1,85 € ;
- zone 2 : 2,80 € ;
- zone 3 : 4,30 € ;
- zone 4 : 5,00 € ;
- zone 5 : 6,51 € ;
- zone 6 : 7,42 €.

Article 3

Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,70 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
(SEINE-ET-MARNE)
NOR : ASET1450049M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBTP Seine-et-Marne ;

La fédération parisienne des SCOP du BTP ;

La CAPEB Seine-et-Marne ;

La CSEE Seine-et-Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, et dans le respect des dispositions de la convention collective régio-

nale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993 ainsi que du protocole d'accord seine-et-marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 25 novembre 2013, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne au 1^{er} janvier 2014 comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 454
– position 2	170	1 466
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 512
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 649
– position 2	230	1 786
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 939
– position 2	270	2 085

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1450046M

IDCC : 2609

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 25 novembre 2013, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et à l'accord national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Article 1^{er}

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit.

Au 1^{er} janvier 2014 :

- échelon A : 1 470 € ;
- échelon B : 1 546 € ;
- échelon C : 1 657 € ;
- échelon D : 1 866 € ;
- échelon E : 2 062 € ;
- échelon F : 2 394 € ;
- échelon G : 2 650 € ;
- échelon H : 2 870 €.

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 25 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FBTP Seine-et-Marne ;
FSCOP Seine-et-Marne ;
CSEE Seine-et-Marne.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 2 DU 6 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2006
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450064M
IDCC : 2697

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenant en date du 27 mars 2012 ;
- cet accord a prévu le réexamen périodique du choix de l'organisme assureur ;
- par ailleurs, les conditions d'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sur les exclusions d'assiette dont bénéficient les cotisations patronales servant à financer les régimes de retraite et de prévoyance, ont été modifiées par le décret du 9 janvier 2012 dont les modalités d'application ont été précisées par la circulaire DSS/SD5B/2013/334 du 25 septembre 2013 ;
- ce nouveau dispositif permet des dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés, qu'il convient de prendre en compte ;
- la loi a instauré un nouveau dispositif de portabilité des droits à garantie frais médicaux au bénéfice des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage ;
- c'est dans ces conditions qu'a été conclu le présent avenant à l'accord du 7 décembre 2006.

Article 1^{er}

Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas de l'article 1^{er} (de « Toutefois, conformément » à « adapter l'accord, si nécessaire ») sont remplacés par les dispositions suivantes.

« L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés.

Cependant, les personnes suivantes auront la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce cas concerne également les couples de salariés dans l'entreprise. Le régime couvrant à titre obligatoire les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat d'assurance, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- le régime spécial des gens de mer (ENIM) ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire chaque année dans les délais tout justificatif attestant de cette couverture. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et, d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à la date où les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les délais fixés par lui, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts par une assurance individuelle remboursement de frais médicaux, et ce pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de renouvellement tacite. Pour ce faire, les salariés devront produire tout document attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les délais fixés par lui, suivant la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. »

Article 2

L'article 3 « Organisme assureur et garanties » de l'accord du 7 décembre 2006 est remplacé par la phrase suivante :

« L'organisme assureur recommandé est la société d'assurance AXA collective. Le personnel est garanti dans le cadre d'un contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF, en application du présent accord. »

Article 3

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » figurant à l'article 3 de l'accord, le taux de cotisation est porté à 3,22 % du plafond de la sécurité sociale.

Le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » est remplacé par le tableau suivant.

Garanties aménagées. – Base

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et psychiatrique)	
Frais de séjour	
Secteur conventionné	100 % FR
Secteur non conventionné	90 % frais réels limité à 400 % de la BR
Honoraires	
Secteur conventionné	100 % frais réels limité à 400 % BR
Secteur non conventionné	90 % frais réels limité à 400 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Chambre particulière (y compris maternité)	3 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour, maximum 60 jours par an
Frais médicaux courants	
Consultations, visites généralistes, conventionnées ou non conventionnées	200 % BR

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS
Consultations, visites spécialistes, conventionnées ou non conventionnées	200 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % BR
Analyses	200 % BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et électroradiologie conventionnés	200 % BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et électroradiologie non conventionnés	200 % BR
Actes de spécialité, actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	200 % BR
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % frais réels, maximum 100 € au total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maximum 3 séances par an)
Diététicien enfant moins de 12 ans	100 % frais réels, maximum 30 € par consultation maximum 2 séances par an
Pharmacie	
Pharmacie	TM
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/MSA mais prescrits	100 % FR
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/MSA et non prescrits	6 % PMSS
Transport	
Transport des malades	100 % FR
Maternité. – Adoption	
Naissance simple	20 % PMSS
Naissance multiple	40 % PMSS
Frais d'optique (limitation à une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes, sauf évolution de la dioptrie)	
Verres	
Verres unifocaux : la paire	Voir grille optique
Verres multifocaux : la paire	Voir grille optique
Monture	5 % PMSS
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale/MSA, refusées ou jetables	10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire
Frais dentaires (plafond à 100 % PMSS par an)	
Soins dentaires	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale/MSA	420 % BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale/MSA	400 % BR reconstituée
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale/MSA	300 % BR

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale/MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % BR dans la limite de 580,50 € par semestre (maximum 4 semestres consécutifs)
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
Pose de l'implant	645 €
Faux moignon implantaire	215 €
Couronne	537,50 €
Parodontologie refusée par la MSA	
Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Grefe gingivale	430 € (maximum une greffe par an et par bénéficiaire)
Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions maximum par an et par bénéficiaire)
Lambeau	215 € (maximum 4 interventions par an et par bénéficiaire)
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Appareillage	
Prothèses auditives	200 % BR + 50 % PMSS par an
Gros et petit appareillage	300 % BR
Autres prothèses acceptées par la sécurité sociale/MSA	300 % BR
Orthopédie	300 % BR
Fournitures médicales, pansements	100 % FR
Cure thermique (21 jours maximum)	
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale/MSA (transport et hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
Allocation obsèques	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

Grille optique

FRAIS D'OPTIQUE (LIMITATION À UNE PAIRE DE LUNETTES TOUS LES 2 ANS POUR LES ADULTES, SAUF ÉVOLUTION DE LA DIOPTRIE)				
Type de verre	Puissance sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux – classe 1	0 à 2	< 2	5 % PMSS	4 % PMSS
	2,25 à 4			
Unifocaux – classe 2	0 à 4	> 2	5 % PMSS	4 % PMSS
	4,25 à 6	< 2		
Unifocaux – classe 3	4,25 à 6	> 2	7 % PMSS	6 % PMSS
	6,25 à 8	< 2		

FRAIS D'OPTIQUE (LIMITATION À UNE PAIRE DE LUNETTES TOUS LES 2 ANS POUR LES ADULTES, SAUF ÉVOLUTION DE LA DIOPTRIE)				
Unifocaux – classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	7 % PMSS	6 % PMSS
Multifocaux – classe 1	0 à 2 2,25 à 4	< 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux – classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 < 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux – classe 3	4,25 à 6	> 2	10 % PMSS	10 % PMSS
	6,25 à 8	< 2		
Multifocaux – classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	12 % PMSS	10 % PMSS
Monture	5 % PMSS			
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale, refusées ou jetables	10 % PMSS par an et par bénéficiaire			
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire			

Article 4

Il est créé un article 7 intitulé « Portabilité » ainsi rédigé :

« Article 7

Portabilité

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé un dispositif de “portabilité”, permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d’un maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dont ils bénéficiaient au sein de l’entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail (à l’exception du licenciement pour faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l’ensemble des conditions fixées par la loi :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l’ancien salarié sont celles en vigueur dans l’entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au titre de la même période ;
- l’ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l’ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- la fédération départementale signalera le maintien de ces garanties, qui est gratuit pour le bénéficiaire, dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- la portabilité des droits est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail. »

Ce dispositif entrera en vigueur le 1^{er} juin 2014. Les cotisations finançant la portabilité seront arrêtées par la commission paritaire en accord avec l'organisme assureur et seront réparties, le moment venu, dans les mêmes conditions que la cotisation définie au présent accord. Tout décalage éventuel dans la mise en œuvre de cette réforme entraînera un report de son application conventionnelle.

Article 5

L'article 7 « Durée, dépôt, publicité » devient l'article 8.

Article 6

Dispositions finales

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et aura par conséquent la même durée.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Hauts-de-Seine et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine, conformément à l'article L. 2262-1 du code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

IDCC : 2697. – **PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 3 DU 6 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2006
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450063M

IDCC : 2697

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime de prévoyance, décès, incapacité, invalidité des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties et dont les taux de cotisations ont été modifiés par deux avenants en date du 27 mars 2012 et du 6 février 2013 ;
- cet accord a prévu le réexamen périodique du choix de l'organisme assureur ;
- par ailleurs, les conditions d'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sur les exclusions d'assiette dont bénéficient les cotisations patronales servant à financer les régimes de retraite et de prévoyance, ont été modifiées par le décret du 9 janvier 2012 dont les modalités d'application ont été précisées par la circulaire DSS/SD5B/2013/334 du 25 septembre 2013 ;
- ce nouveau dispositif permet des dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés, qu'il convient de prendre en compte ;
- la loi a instauré un nouveau dispositif de portabilité des droits à garantie frais médicaux au bénéfice des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage ;
- c'est dans ces conditions qu'a été conclu le présent avenant à l'accord du 7 décembre 2006.

Article 1^{er}

L'article 4 « Organisme assureur et garanties » de l'accord du 7 décembre 2006 est remplacé par la phrase suivante :

« L'organisme assureur recommandé est la société d'assurance AXA collective. Le personnel est garanti dans le cadre d'un contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF, en application du présent accord. »

Article 2

Dans l'article 4, il faut ajouter : les catégories de personnels couvertes :

- le personnel cadre entendu comme des salariés issus des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- le personnel non cadre.

Il faut également dans le tableau des garanties modifier le taux de cotisation, qui est porté :

- pour le personnel cadre à 2 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation et à 2,45 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation ;
- pour le personnel non cadre à 2,20 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation.

Le tableau de garanties est remplacé par le tableau des garanties suivant :

GARANTIES DÉCÈS (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)	OPTION 1	OPTION 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)	OPTION 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)
Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) toutes causes			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps sans enfant à charge	150 %	–	–
Marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	220 %	420 %	–
Marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps, concubin, pacsé avec 1 enfant à charge	290 %	–	500 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire au-delà de 1	70 %	–	70 %
Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) par accident			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation			
Jusqu'au 10 ^e anniversaire de l'enfant	5 %		5 %
Du 11 ^e au 17 ^e anniversaire de l'enfant	10 %	–	10 %
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire de l'enfant, si poursuite d'études, contrat d'apprentissage ou contrat d'alternance	15 %		15 %
Rente de conjoint			
Rente temporaire (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin)	0,50 % du salaire (x-25)	0,50 % du salaire (x-25)	–
Rente viagère (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs)	1 % du salaire (65-x)	1 % du salaire (65-x)	
Majoration par enfant	10 % de la rente	10 % de la rente	
Rente d'orphelin	50 %	50 %	
Garantie substitutive en cas d'IAD d'un assuré sans conjoint	100 %	100 %	

GARANTIES DÉCÈS (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)	OPTION 1	OPTION 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)	OPTION 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)
Double effet			
Décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	100 % du capital décès toutes causes		

GARANTIES INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL et invalidité permanente (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)	
Incapacité temporaire de travail	
Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail
Montant de l'indemnité journalière	85 % du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)	
Invalidité 1 ^{re} catégorie	54 % du salaire
Invalidité 2 ^e catégorie	90 % du salaire
Invalidité 3 ^e catégorie	90 % du salaire
	Sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
Invalidité permanente (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	N/66 de la rente ci-dessous
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	90 % du salaire sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
	Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %

Article 3

Il est créé un article 9 intitulé « Portabilité » ainsi rédigé.

« Article 9

Portabilité

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé un dispositif de “portabilité”, permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail (à l'exception du licenciement pour faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- la structure signalera le maintien de ces garanties, qui est gratuit pour le bénéficiaire, dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

La portabilité des droits est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail. »

Ce dispositif entrera en vigueur le 1^{er} juin 2015. Les cotisations finançant la portabilité seront arrêtées par la commission paritaire en accord avec l'organisme assureur et seront réparties, le moment venu, dans les mêmes conditions que la cotisation définie au présent accord. Tout décalage éventuel dans la mise en œuvre de cette réforme entraînera un report de son application conventionnelle.

Article 4

L'article 9 « Durée, dépôt, publicité » devient l'article 10.

Article 5

Dispositions finales

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et aura par conséquent la même durée.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Hauts-de-Seine et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine, conformément à l'article L. 2262-1 du code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 JANVIER 2013

DE LA FS CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1450062M

IDCC : 1982

Pantin, le 13 janvier 2014.

La FS CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT, au regard des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, vous informe qu'elle adhère à la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (IDCC 1982), signée par le SYNALAM, l'UNPDM, le SNDADOM et par les organisations de salariés suivantes : UNSA, FNIC CGT, fédération CFTC santé et sociaux, FNECS CFE-CGC.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

Convention collective

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Le Havre)
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 DÉCEMBRE 2013
DE L'UNION MÉTAUX NORMANDIE CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1450038M
IDCC : 979

Hérouville-Saint-Clair, le 30 décembre 2013.

L'union métaux Normandie CFDT, 10-18, quartier du Grand-Parc, 14200 Hérouville-Saint-Clair, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, la CFDT confirme par la présente son adhésion à la convention collective territoriale métallurgie du Havre, qui concerne le syndicat CFDT métaux du Havre.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Recevez, Monsieur le directeur général, mes meilleures salutations.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450048M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Dans une économie marquée par la rapidité d'évolution des marchés et des technologies, les entreprises et les salariés sont confrontés à de nombreux changements qui se répercutent dans les méthodes de travail. Ces évolutions rendent indispensables des moyens d'adaptation des entreprises et de leurs salariés à ces mutations. Le présent accord s'inscrit dans la dynamique du dialogue social relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle et, plus récemment, à la loi sur la sécurisation de l'emploi, qui souligne l'importance d'une articulation entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Objectifs fixés par les dispositions de l'accord :

- mettre en place une véritable sécurisation des parcours professionnels. En effet, dans le contexte actuel, chaque salarié doit pouvoir bénéficier de dispositifs lui permettant d'avoir en permanence les niveaux de compétences requis pour exercer son activité et s'adapter aux évolutions de son métier ;
- dans la continuité de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, permettre une meilleure articulation entre dispositifs de la formation professionnelle et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- permettre l'accès à la formation pour tous via les forfaits et dispositifs de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé.

A cette fin, les parties signataires considèrent la formation professionnelle comme un outil indispensable dans la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, un certain nombre d'outils d'analyse existent, en particulier les études récentes du CSIS (comité stratégique des industries de santé) et plus précisément le contrat d'études prospectif qui apporte une vision sur les évolutions probables des métiers exercés par les salariés de notre branche professionnelle.

Ces outils peuvent aider à anticiper l'alignement des compétences sur les besoins des métiers et des marchés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent article annule et remplace dès son entrée en vigueur l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle et ses avenants.

CHAPITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

Article 2

Objectifs généraux de la formation professionnelle

Enjeux de la formation professionnelle

La formation professionnelle répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins et obligations de l'entreprise. Elle participe au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises. Elle permet également aux salariés de bénéficier d'un cursus dans les entreprises par l'évolution professionnelle basée sur l'acquisition de nouvelles compétences. La formation professionnelle contribue au renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises et à la qualification des salariés.

Compte tenu de ce rôle majeur, les parties signataires définissent les objectifs suivants :

- faciliter l'insertion professionnelle ;
- faciliter l'adaptation des salariés à leur poste de travail et leur maintien dans l'emploi ;
- concourir au développement des compétences ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés ;
- assurer l'égalité d'accès à la formation à tous les salariés.

Article 3

Axes et thèmes de formation prioritaires

Les partenaires sociaux, soucieux de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés, conviennent que les évolutions auxquelles il faut faire face conduisent à formaliser les choix suivants :

1. Privilégier les formations permettant de :
 - contribuer au développement personnel et professionnel des salariés ;
 - acquérir un niveau de qualification supérieur ;
 - reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
 - instaurer une réelle égalité professionnelle ;
 - favoriser la mobilité ou l'évolution professionnelle ;
 - développer les aptitudes managériales, les fonctions tutorales ;
 - favoriser l'intégration des jeunes ;
 - favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.
2. Prendre en compte comme prioritaires les thèmes de formation suivants :
 - les évolutions du contexte économique, législatif et réglementaire ;
 - les évolutions des fonctions liées aux métiers de l'entreprise au niveau technique, technologique, scientifique et professionnel ;
 - l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
 - le management et la communication ;
 - les technologies de l'information ;

- les langues étrangères à usage professionnel ;
- la qualité, la pharmaco et la matériovigilance et les affaires réglementaires.

Article 4

Public prioritaire d'accès à la formation

Les parties signataires définissent comme public prioritaire :

- les salariés les moins qualifiés au regard du poste occupé ;
- les salariés âgés d'au moins 45 ans. Compte tenu de l'allongement de la durée des carrières suite à la réforme des retraites, les entreprises doivent veiller à maintenir ces salariés dans l'emploi, notamment par des actions de formation ;
- les nouveaux entrants dans l'entreprise ;
- les salariés de retour dans l'entreprise après une période d'interruption prolongée due à un congé parental, à un congé de maternité, à un arrêt maladie supérieur à 6 mois, à un accident du travail/à une maladie professionnelle... ;
- les salariés handicapés.

Article 5

Acteurs de la branche et leur rôle dans la formation professionnelle

5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires considèrent qu'il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. A ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CPNEIS en matière d'emploi et renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, conformément à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à l'accord de branche sur les certificats de qualification professionnelle du 19 janvier 2004 et à l'accord du 27 juin 2012.

Missions de la CPNEIS

Elle examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

5.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

L'observatoire des métiers participe et alimente les études conduites par la branche en matière d'évolution d'emploi de nos entreprises, notamment le contrat d'études prospectif. Il s'inspire des travaux du comité d'emploi et de la formation des industries de santé issu de la fédération française des industries de santé, de façon à avoir une vision globale des évolutions et transformations de nos métiers.

5.3. Organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA DEFI)

L'OPCA DEFI applique les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et exerce également des activités d'appui et de conseil aux entreprises de la branche.

Missions de l'OPCA DEFI :

- collecter et gérer :
 - les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prise en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- 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 de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA ;

- collecter par délégation ou en sous-traitance des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : ce dispositif est une aide au financement d'une action de formation préalable à l'embauche dont les conditions de réalisation et de financement sont définies par les textes réglementaires et le conseil d'administration de l'OPCA.

5.4. Institutions représentatives du personnel (IRP)

Les grandes orientations du plan de formation

Les entreprises de plus de 50 salariés engageront, chaque année, une concertation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'il en existe sur les orientations à 3 ans de leur politique de formation.

Ces orientations prendront notamment en compte les axes et priorités définis au niveau de la branche ainsi que les perspectives économiques et l'évolution des investissements, de l'organisation, de l'aménagement du temps de travail et les besoins en qualifications en découlant à moyen terme, dans l'entreprise.

A ce titre ces orientations sont en lien direct avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'anticipation de leur évolution.

Modalités de la consultation des institutions représentatives

Préalablement et au moins 3 semaines avant la date de la réunion, les documents d'information seront communiqués aux participants.

Les orientations à 3 ans de la politique de formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le plan annuel de formation.

La direction présentera, dans le cadre de son rapport annuel au comité d'entreprise, chaque année, le bilan des actions réalisées en application des orientations à 3 ans de la formation. Ce bilan aura été communiqué aux personnes participant à cette concertation et à la commission formation. Sa présentation sera l'occasion d'examiner si les grandes orientations restent pertinentes ou si celles-ci doivent être modifiées :

- bilan des actions de formation réalisées au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation, des congés individuels de formation, des congés pour bilan de compétences, des congés pour validation des acquis de l'expérience ainsi que les actions de formation réalisées dans le cadre de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
- projet pour l'année à venir en distinguant les formations qui découlent des actions d'adaptation au poste de travail ou de l'évolution ou du maintien dans l'emploi des salariés des actions de développement des compétences ;
- création d'une commission formation pour les entreprises de plus de 200 salariés. Cette commission a pour rôle de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

5.5. Salariés ayant des fonctions d'encadrement

Les entreprises veilleront à développer le rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement dans l'identification des besoins en formation individuels ou collectifs et l'évaluation des actions de formation suivies.

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement jouent notamment un rôle essentiel dans le cadre de la formation des collaborateurs en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection des besoins en formation ;
- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre des connaissances acquises lors de la formation.

Article 6

Formation professionnelle dans les très petites entreprises, petites et moyennes entreprises (TPE/PME)

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires se fixent pour objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises.

Pour répondre à cet objectif, des mesures spécifiques de financement des périodes de professionnalisation ont été engagées pour ces entreprises. Ces mesures sont définies dans l'article 8.5 du présent accord.

CHAPITRE II

DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE ET LEURS MODALITÉS DE FINANCEMENT

Ce chapitre recense les différents dispositifs existant au sein de la branche, à la disposition des entreprises et des salariés, qui contribuent aux objectifs définis dans le préambule du présent accord.

Article 7

Droit individuel à la formation (DIF)

(Qui devra évoluer vers le compte personnel de formation [CPF] dans les conditions définies par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.)

7.1. Définition et objectif du DIF

Le droit individuel à la formation vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et de développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle.

Le droit individuel à la formation permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.2. Salariés bénéficiaires

Chaque année, tout salarié en contrat à durée indéterminée, justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an et plafonné à 120 heures.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis* par rapport à la durée légale du temps de travail ou la durée du travail appliquée dans l'entreprise. Pour ces salariés, les entreprises sont toutefois incitées à calculer le droit individuel à la formation sur la base d'un temps plein, sachant que le besoin en formation n'est pas lié au temps de travail.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois, continus ou non, au cours des 12 derniers mois.

Les parties signataires rappellent ici que le DIF n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

7.3. Information, utilisation et anticipation du DIF

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'entreprise doit informer chaque salarié par écrit du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Chaque action de formation réalisée au titre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles. Ces heures acquises peuvent être cumulées pendant 6 années dans la limite de 120 heures. Au terme de ce délai de 6 années, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond de 120 heures est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, sans limitation quant au nombre d'années cumulées.

Les salariés employés en contrat à durée indéterminée pourront, pour suivre une action de formation, utiliser par anticipation leurs droits à venir dans la limite d'une année, soit 20 heures pour un salarié à temps plein. Ce droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés employés à temps partiel.

Ce nombre d'heures peut être augmenté par accord des parties lorsque le module de formation retenu le nécessite.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée seront informés du nombre d'heures acquises au titre du DIF à la fin de leur contrat. Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde doivent être mentionnés sur le certificat de travail. Ce nombre d'heures peut être également transcrit sur le passeport formation.

7.4. Actions prioritaires

Les actions éligibles au titre du DIF relèvent, en priorité, de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion professionnelles ;
- les actions permettant l'acquisition d'une qualification ;
- les actions de perfectionnement et de développement des connaissances, en liaison avec les métiers de l'entreprise et/ou de la branche professionnelle.

7.5. Organisation de la formation

Le droit individuel à la formation s'exerce hors du temps de travail. Toutefois, un accord d'entreprise ou un accord individuel entre le salarié et l'entreprise peut prévoir que l'action de formation réalisée au titre du droit individuel à la formation s'exerce en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation égale à 50 % de son salaire net. Pour la partie de la formation réalisée pendant le temps de travail, l'employeur assure un maintien de salaire.

Pendant la durée de la formation, les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection des accidents du travail et des maladies professionnelles.

7.6. Formalités

Le droit individuel à la formation est utilisable à l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Pour pouvoir bénéficier de son droit individuel à la formation, le salarié doit formaliser sa demande par un document précisant l'intitulé de la formation choisie, la durée de l'action de formation, les modalités d'organisation proposées, les dates de début et de fin de la formation, son coût et l'organisme de formation pressenti.

Lors de l'examen de la demande déposée par le salarié, l'entreprise pourra y substituer un organisme de formation de son choix ou prévoir d'autres modalités d'organisation tout en respectant le choix du salarié quant à la formation choisie.

Les demandes de DIF doivent être déposées dans les délais et selon les modalités fixés par les entreprises.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse dans le délai imparti valant acceptation.

7.7. Financement de la formation

Les frais de prise en charge par l'OPCA DEFI correspondent aux frais pédagogiques liés aux actions de promotion, de perfectionnement et de développement des connaissances ou permettant l'acquisition d'une qualification en liaison avec les métiers de l'entreprise et/ou de la branche professionnelle ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la prise en charge par l'OPCA DEFI des dépenses pédagogiques et annexes (frais de transport, d'hébergement et de repas) exposées dans le cadre du droit individuel à la formation s'élève à :

- 20 € par heure de formation accomplie sur le temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés ;
- 35 € par heure de formation accomplie hors du temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA DEFI de ces dépenses, celles-ci resteront à la charge de l'entreprise et sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle.

7.8. Rupture du contrat de travail et portabilité des droits

Portabilité des droits :

La loi du 24 novembre 2009 a instauré la portabilité, qui permet au salarié d'utiliser les droits acquis au titre du DIF lors de la rupture du contrat de travail : pendant une période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur.

Il s'agit pour un salarié de conserver le solde des droits acquis au moment de la rupture de son contrat. Ces droits sont convertis en enveloppe financière (le nombre d'heures non utilisées \times 9,15 €).

A l'issue du contrat de travail, l'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié sur lequel est précisé le nombre d'heures acquises au titre du DIF, le montant associé (9,15 € \times crédit d'heures) ainsi que les coordonnées de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont l'entreprise relève. Le montant indiqué sur le certificat de travail n'est utilisable que pour financer une formation ; en aucun cas, le titulaire du droit ne peut percevoir les fonds directement.

Le salarié nouvellement embauché dans une entreprise dispose alors d'un délai de 2 ans pour utiliser ses droits acquis auprès de son précédent employeur.

Rupture du contrat de travail :

- en cas de licenciement, sauf pour faute lourde, le salarié peut utiliser son droit à DIF pour réaliser un bilan de compétences, une action de formation ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), à condition que sa demande soit présentée avant la fin du préavis. Pour permettre au salarié d'exercer ce droit, l'entreprise doit indiquer sur la lettre de notification du licenciement ses droits en matière de DIF et les possibilités de l'utiliser. La portabilité des droits est possible ;
- en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié perd ses droits au DIF, et aucune mobilisation des heures n'est possible ; par conséquent, la portabilité des droits ne peut avoir lieu ;
- en cas de rupture conventionnelle, le salarié peut utiliser son droit à DIF pour réaliser un bilan de compétences, une action de formation ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), à condition que sa demande soit présentée avant la fin du contrat.

L'action de formation doit débiter avant la fin du contrat.

La portabilité des droits peut s'effectuer :

- en cas de démission, l'exercice du droit individuel de formation est également de droit, sous réserve que l'action de formation, le bilan de compétences ou la VAE soit engagé avant la fin du préavis ;
- en cas de départ à la retraite, la demande et la réalisation de l'action de formation doivent s'effectuer avant la fin du préavis. Les heures non utilisées sont perdues, la portabilité des droits ne peut avoir lieu.

Article 8

Période de professionnalisation

8.1. Définition et objectifs

La période de professionnalisation favorise le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD) ou en contrat unique d'insertion (CUI) en leur permettant d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation reconnue prioritaire par les partenaires sociaux. L'objectif est d'améliorer leur capacité à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme, titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles ou certificat d'Etat ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNEIS, notamment un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEIS.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.

Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les salariés en contrat unique d'insertion (CUI), l'article D. 6324-1-1 du code du travail fixe à 80 heures la durée minimale de la formation qu'ils doivent recevoir dans le cadre d'une période de professionnalisation.

8.2. Salariés bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés en contrat indéterminé ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du nouveau contrat unique d'insertion.

Les salariés bénéficiaires sont :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par la branche ;
- les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la reprise ou la création d'entreprise ;

- les femmes et les hommes de retour au travail après un congé de maternité/paternité ou les salariés de retour de congé parental ;
- les salariés de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 4 mois consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre de suivre les formations nécessaires au transfert de compétences lors de la prise d'un poste.

Les entreprises pourront par voie d'accord définir des publics prioritaires parmi cette liste.

8.3. Actions prioritaires

Les périodes de professionnalisation doivent en priorité permettre de suivre une des catégories d'actions suivantes :

- une action de promotion ;
- une action de formation permettant l'acquisition d'une qualification ;
- une action d'adaptation à l'évolution des emplois ;
- une action de prévention contre le risque d'inadaptation aux évolutions des emplois.

Les objectifs des actions de professionnalisation ci-dessus définis seront validés par la CPNEIS.

8.4. Organisation de la formation

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle propose un programme de formation dispensé par un salarié de l'entreprise.

Report du départ en formation :

Le départ en période de professionnalisation peut être différé de 1 an au plus selon les modalités suivantes :

- dans les entreprises de plus de 100 salariés, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre de ce dispositif pour la même période ;
- dans les entreprises de 100 salariés et moins, le départ en formation est limité à l'absence de deux personnes au titre de ce dispositif.

8.5. Financement

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dépenses de formation liées aux périodes de professionnalisation pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA DEFI.

Les planchers d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA DEFI sont les suivants :

- pour les entreprises de 1 à 249 salariés : 35 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus : 70 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les salariés de 45 ans et plus, quel que soit l'effectif de l'entreprise : pas de plancher ;
- pour les actions collectives et/ou actions de branche proposées aux entreprises de moins de 50 salariés : pas de plancher d'heure. Prise en charge financière par l'OPCA DEFI :
 - de 100 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
 - 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'OPCA DEFI financera ces périodes de professionnalisation dans la limite de 12 € par heure de formation.

Article 9

Formation en alternance

9.1. Contrat de professionnalisation

9.1.1. Définition et objectifs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit.

L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle d'un jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi. La formation doit être organisée en alternance : enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

9.1.2. Salariés bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Cette possibilité est également ouverte aux personnes sorties du système éducatif sans qualification reconnue.

9.1.3. Nature des actions de formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir une qualification, un diplôme ou un certificat professionnel.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux ont une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être augmentée au-delà de la durée maximale légale de 25 % pour les actions visant un diplôme, une qualification ou un certificat professionnel le justifiant.

9.1.4. Organisation de la formation

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ou sortant d'un contrat aidé.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, la période de professionnalisation correspondant aux actions de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les contrats de professionnalisation peuvent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle propose un programme de formation dispensé par un salarié de l'entreprise.

9.1.5. Rémunération

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 70 % du Smic ;
- 80 % du Smic si le salarié est déjà titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel.

Les personnes âgées de plus de 26 ans perçoivent au moins le Smic ou 85 % du minimum conventionnel, et ce quel que soit leur niveau de formation initiale.

9.2. Contrat d'apprentissage

9.2.1. Définition et objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

9.2.2. Public bénéficiaire

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 à 25 ans dès lors qu'ils ont achevé leur premier cycle scolaire (collège) et qu'ils ont atteint leur quinzième anniversaire avant la fin de l'année.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).

9.2.3. Financement

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic.

(En pourcentage.)

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	Plus de 18 ans et moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

9.3. Tutorat

9.3.1. Définition et objectifs

Les parties signataires rappellent que le tutorat est un moyen incontournable pour faciliter :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés (externes mais également internes si nécessaire) ;

- le développement des compétences des salariés ;
- l'évaluation des acquis d'un stagiaire,

et vise également à mettre en œuvre :

- la transmission des savoirs dans l'entreprise : savoir-faire, savoir-être, savoir-faire-faire, et participe fortement à la transmission de la culture d'entreprise (historique, épreuves et succès vécus de l'entreprise constituant son identité...) ;
- la transmission générationnelle.

Ainsi, le tutorat permet le développement des compétences individuelles et collectives de l'entreprise.

9.3.2. Missions du tuteur

Le tuteur est un salarié volontaire et expérimenté (2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé).

Le tuteur remplit les missions suivantes :

- il accompagne le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- il aide, informe, guide le salarié bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation ou d'autres dispositifs de formation (VAE, CQP, stages) ;
- il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- il s'assure du bon respect par le stagiaire comme par l'entreprise des termes de la convention de stage.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

9.3.3. Financement

Le financement de la formation des tuteurs et de la fonction tutorale peut être pris en charge par l'OPCA DEFI selon les conditions légales et réglementaires :

- pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation : 9,15 € par heure ;
- pour les dépenses liées à la fonction tutorale (temps passé avec le tuteur) : 230 € par mois pendant 6 mois maximum par tuteur et par salarié. Ce plafond est majoré de 50 % au maximum, soit 345 €, si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou s'il accompagne une personne relevant de publics spécifiques tels que définis par la loi ;
- pour les dépenses de formation des tuteurs : 15 € par heure pour 40 heures maximum sur frais réels justifiés des :
 - frais pédagogiques ;
 - frais de transport et/ou d'hébergement des actions de formation ;
 - rémunérations ;
 - cotisations et contributions sociales et conventionnelles.

CHAPITRE III

OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions de ce chapitre répondent à la volonté des parties signataires de sécuriser les parcours professionnels par la mise en œuvre d'outils et de dispositifs pertinents.

Article 10

Passeport formation

10.1. Définition et objectif du passeport

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 24 novembre 2009, chaque salarié pourra à son initiative établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

10.2. Modalités de mise en œuvre, suivi

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les habilitations de personnes ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences ou encore du bilan d'étape professionnel ;
- les activités de représentation du personnel lorsqu'elles donnent lieu à la maîtrise de compétences particulières (connaissance du droit social, capacités de négociation, etc.).

Comme le prévoit l'ANI du 5 octobre 2009, l'OPCA DEFI met à disposition des salariés de la branche un modèle de passeport formation.

Article 11

Reconnaissance des compétences acquises au titre de l'expérience professionnelle

11.1. Validation des acquis de l'expérience

11.1.1. Définition et objectif de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif permettant de valoriser l'expérience professionnelle des salariés par l'obtention de toutes certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), avec ou sans formation.

11.1.2. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés sont concernés, quel que soit leur contrat de travail ; la seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de 3 ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

La branche encourage les salariés de plus 45 ans à utiliser ce dispositif.

11.1.3. Mise en œuvre

La procédure peut s'inscrire dans le cadre d'une démarche collective ou individuelle.

L'employeur, en accord avec le salarié, peut l'engager dans une démarche de VAE organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou même du DIF.

Le salarié peut également prendre l'initiative et :

- soit mobiliser son DIF, avec l'accord de l'employeur ;
- soit demander un congé spécifique : le congé pour VAE. Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et pour les droits que le salarié tire de son ancienneté.

Et ceci pendant ou en dehors de son temps de travail.

11.2. Certificat de qualification professionnelle

11.2.1. Définition et objectifs des CQP

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

Il permet de :

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;
- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'entreprise et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

11.2.2. Adhésion à l'accord de la branche de l'industrie pharmaceutique du 19 avril 2004

Le 5 décembre 2012, les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord d'adhésion à l'accord du 19 avril 2004 de l'industrie pharmaceutique.

Cet accord prévoit l'application des dispositions de l'accord du 19 avril 2004 aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Un règlement intérieur est annexé à l'accord d'adhésion, lequel permet à la CPNEIS de créer un certificat de qualification propre à un métier des entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990, ou de créer une option à un CQP existant.

11.2.3. Financement des actions de formation ayant pour finalité l'obtention d'un CQP

La prise en charge financière par l'OPCA DEFI des heures de formations réalisées dans le cadre d'une démarche d'obtention d'un CQP sera portée à un maximum de 30 € de l'heure, et ce dans la limite des fonds disponibles.

11.3. Prise en compte de l'évolution des compétences des salariés

Les entreprises prendront en compte, en fonction de leurs emplois disponibles, l'évolution des compétences de leurs salariés et tiendront compte de la professionnalisation dans l'emploi occupé.

Lorsque la formation qualifiante a permis au salarié d'acquérir des compétences d'un niveau plus élevé, cette formation donnera lieu à promotion dès lors qu'un emploi nécessitant les compétences acquises est confié à l'intéressé.

Les entreprises relevant de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire privilégieront la mobilité interne des salariés avant de recourir à des embauches extérieures.

Pour mettre en place ces principes, elles s'attacheront à détecter leurs besoins en qualifications ainsi que le potentiel des salariés présents dans l'entreprise.

Les actions de formation conduites dans le cadre d'un changement de fonction pourront entraîner une évolution de classification selon les critères classants définis par l'accord collectif de branche du 1^{er} juillet 1999 relatif à la classification des fonctions.

Sont considérées comme formations qualifiantes :

- les formations menant à un diplôme ou à un titre homologué ;
- les formations reconnues comme telles par la CPNEIS.

11.4. Bilan de compétences

11.4.1. Définition et objectif

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié (inscrit dans le plan de formation de l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

- la phase préliminaire, ayant pour objet de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire ;
- la phase d'investigation, ayant pour objet d'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du salarié et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- la phase de conclusion permettant au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

11.4.2. Public bénéficiaire

Salarié en CDI :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'activité salariale, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.

Salarié en CDD :

Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité salariale, consécutifs ou non, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

11.4.3. Mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences :

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF).

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur, qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

CHAPITRE IV

ACCÈS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires, dans le prolongement de l'accord collectif de branche du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé, rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les salariés.

La formation des personnes handicapées repose sur le principe général d'ouverture des formations de droit commun, dans le respect du principe d'égalité de traitement et sur le principe d'adaptation des formations aux besoins des stagiaires handicapés.

Les travailleurs handicapés salariés peuvent bénéficier d'actions de formation financées par les employeurs et les branches professionnelles, au même titre que l'ensemble des salariés.

La formation facilite le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications.

Elles peuvent également suivre des actions spécifiques de formation sur décision des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les personnes ont la possibilité de bénéficier d'un contrat de rééducation chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Au préalable, les travailleurs handicapés peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un centre de préorientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences.

A partir de 16 ans, les jeunes travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers : durée et modalités de la formation, adaptation pédagogique aux besoins des jeunes travailleurs handicapés.

L'AGEFIPH peut apporter une aide complémentaire et faciliter la formation.

Il est indispensable de s'assurer, avant le début d'une formation, des modalités de sa prise en charge et des possibilités de rémunération qui lui sont associées.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

Article 14

Extension, agrément et dépôt

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450036M

IDCC : 292

Entre :

La FP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

Montants des minima mensuels

3.1. Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2014

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2014 sera le suivant.

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 450
710	1 465

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
720	1 482
730	1 541
740	1 618
750	1 725
800	1 851
810	1 995
820	2 192
830	2 350
900	2 821
910	2 956
920	3 398
930	4 419
940	5 509

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimal le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4

Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juillet 2014. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Au cours de la première CMP de 2014, les parties conviennent de réserver un point à l'ordre du jour à la question de la prime d'ancienneté de l'article 14 de l'avenant « Collaborateurs ».

Article 5

Salaires minima mensuels des cadres débutants

Au cours des discussions sur la question des cadres débutants, les parties ont considéré que le premier coefficient du collège cadre regroupait une diversité importante de situations en matière de politique salariale des entreprises qui nécessite une discussion plus approfondie. De ce fait, les parties au présent accord sont convenues de mener cette discussion au cours de l'année 2014.

Dans l'attente de l'aboutissement des discussions, il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6

Egalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

Négociation annuelle :

- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;
- suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

Négociation triennale (conditionnelle) : objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

En dernier lieu et conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de branche du 8 décembre 2010, les parties au présent accord réaffirment leur volonté de revoir l'accord de branche sur ce thème, dès le début de l'année 2014.

Article 7

Durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA GESTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
DES AGENTS DE DROIT PRIVÉ**

NOR : ASET1450037M
IDCC : 2847

PRÉAMBULE

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des agents de droit privé, les parties à la présente négociation réitèrent leur volonté de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en adéquation avec les besoins de l'organisation, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi, notamment de l'article 10 et des dispositions des accords OATT.

Dans un souci de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, la direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales signataires, représentatives au niveau de la branche, entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel à Pôle emploi, conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi.

I. – Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux agents de droit privé de Pôle emploi.

Les agents de droit public ainsi que les agents en contrat aidé, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques, ne sont pas dans le périmètre du présent accord.

Il est rappelé que le dispositif du forfait jours en temps réduit, dit « forfait jours à temps partiel », n'entre pas dans le champ d'application du présent accord.

II. – Quotités de temps de travail applicables aux agents de droit privé à temps partiel

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel prévues par l'article 12 de la loi n° 2013-504 par rapport à la durée légale minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de maintenir les quotités de temps de travail des agents à temps partiel de droit privé à la date de la signature de l'accord, et ainsi de permettre dans le cadre d'un temps partiel choisi par les agents de travailler en temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Il est acté que dans le cadre progressif des renouvellements des demandes de temps partiel les quotités de durée de travail sont fixées à 10 % (3 h 45 min), 20 % (7 h 30 min), 30 % (11 h 15 min), 40 % (15 heures), 50 % (18 h 45 min), 60 % (22 h 30 min), 70 % (26 h 15 min), 80 %

(30 heures), 90 % (33 h 45 min) par rapport à la durée conventionnelle de référence définie pour les agents à temps complet (37 h 30 min). La modification des quotités se fera au moment des demandes de renouvellement du temps partiel dans le cadre des quotités décrites ci-dessus.

Le recours à la quotité de temps de travail inférieur à 50 % doit, pour raison de nécessité de service, comme précédemment rester exceptionnel.

Ces quotités s'appliquent à toute nouvelle demande à compter de la date de mise en œuvre de l'accord.

Les présentes dispositions ne sont pas applicables aux cas de temps partiel de plein droit prévus à l'article 10, paragraphe 3, de la convention collective nationale.

Par ailleurs, les personnels d'entretien de surface sous avenant mettant en place des quotités de travail inférieures à 70 % dans le cadre d'horaires de travail contraints – par leur activité – à travailler en dehors de demi-journées (point 3 du présent accord) seront contactés par leur direction régionale pour mettre en place la poursuite de leur contrat dans un cadre dérogatoire à cet accord.

III. – Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers à temps partiel

L'horaire de travail d'un agent à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Pour toute quotité de travail inférieure à 70 %, la durée du travail à temps partiel devra être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), y compris dès que l'agent a opté pour la mensualisation et l'annualisation.

Conformément aux dispositions conventionnelles relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail à Pôle emploi, il est rappelé que la répartition quotidienne du temps de travail se réalise sur la durée journalière de référence de 7 h 30 min et la demi-journée de 3 h 45 min, la réalisation de l'horaire normal de travail donnant lieu à l'attribution de JRTT *pro rata temporis* dans les conditions de l'accord national OATT.

IV. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord collectif de branche, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable à compter du 1^{er} avril 2014, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension.

V. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

VI. – Formalités de dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

AVENANT DU 10 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 20 JANVIER 1978
RELATIF À LA PARTICIPATION AUX TITRES-RESTAURANT

NOR : ASET1450058M
IDCC : 218, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 du protocole d'accord du 20 janvier 1978 est modifié comme suit :

« Le montant de la participation des organismes de sécurité sociale au titre-restaurant est fixé à 5,29 €. »

Article 2

Les dispositions de ce protocole entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – **PRATICIENS-CONSEILS**
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AVENANT DU 10 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 20 FÉVRIER 2007
RELATIF À LA PARTICIPATION AUX TITRES-RESTAURANT

NOR : ASET1450052M
IDCC : 2603

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 du protocole d'accord du 20 février 2007 est modifié comme suit :

« Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixée à 5,29 €. »

Article 2

Les dispositions de ce protocole entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 02-13 DU 14 NOVEMBRE 2013

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450041M
IDCC : 1261

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent pouvoir réviser annuellement les conditions de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, de la formation des tuteurs et des formations éligibles à la période de professionnalisation, afin de suivre les évolutions réglementaires et d'harmoniser les pratiques de prise en charge au sein de l'OPCA Uniformation.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de revoir certaines des dispositions du chapitre VIII « Formation professionnelle » pour disposer de plus de souplesse dans la fixation des priorités annuelles de branche.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 4.8 « Tutorat »
du chapitre VIII « Formation professionnelle »*

L'article 4.8 « Tutorat » du chapitre VIII « Formation professionnelle » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent.

« Article 4.8

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme un élément essentiel du processus de professionnalisation.

Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager leurs compétences est encouragée.

Le tuteur est un salarié volontaire en contrat à durée indéterminée. Il doit être au minimum positionné au niveau 2 du critère 5 prévu à l'article 4 du chapitre XII de la convention collective nationale.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter l'acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration.

L'employeur s'engage à lui libérer le temps nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale sur son temps de travail effectif. Le tuteur bénéficie d'une indemnité de 50 € brut par mois et par stagiaire

pendant toute la durée de versement de l'aide à la fonction tutorale. Un salarié tuteur ne peut pas suivre plus de deux salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

La fonction tutorale s'exerce tout au long de la formation. L'OPCA peut prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses liées à la formation des tuteurs de bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale déterminés par décret. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les conditions, durées et forfaits de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale et de la formation des tuteurs. »

Article 2

Modification de l'article 5 « Périodes de professionnalisation » du chapitre VIII « Formation professionnelle »

L'article 5 « Périodes de professionnalisation » du chapitre VIII « Formation professionnelle » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent.

« Article 5

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics définis par les textes légaux et réglementaires ainsi qu'aux salariés ayant plus de 40 ans ou plus de 15 ans d'activité professionnelle.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée minimum des formations financées dans le cadre d'une période de professionnalisation ainsi que les formations et diplômes qui pourront être préparés dans le cadre de la période de professionnalisation. Pour cela, la CPNEF pourra s'appuyer, notamment, sur les résultats des travaux de l'observatoire emploi-formation de la branche.

Seules les formations répondant à ces priorités seront financées dans le cadre d'une période de professionnalisation.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. Il sera communiqué avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche au plus tard le 1^{er} octobre de l'année N – 1.

La mise en place et la prise en charge du tutorat ainsi que de la formation de tuteur répondent aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 4.8 concernant les contrats de professionnalisation.

La CPNEF demande à l'OPCA de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans ce cadre par les entreprises de la branche. »

Article 3

Modification de la pesée de l'emploi repère « Personnel de service » de l'article 5.2.2 « Pesée des emplois repères » du chapitre XII « Système de classification »

Eu égard à la possibilité d'être tuteur, la pesée de l'emploi repère « Personnel de service » est ainsi modifiée. La pesée des autres emplois repères reste inchangée.

PERSONNEL DE SERVICE	POSITIONNEMENT MINIMUM		POSITIONNEMENT MAXIMUM	
Critères	Niveau choisi minimum	Points correspondants	Niveau choisi maximum	Points correspondants
1. Formation requise	1	57	2	62
2. Complexité de l'emploi	1	57	2	60
3. Autonomie	1	29	2	32
4. Responsabilités financières	1	29	2	31
5. Responsabilités humaines	1	30	2	32
6. Responsabilités moy./sécurité	1	30	2	36
7. Incidence	1	30	2	36
8. Relationnel	1	15	2	18
8 a. Nature				
8 b. Difficulté	1	15	1	15
Pesée		292		322

Article 4

Extension et entrée en vigueur

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAEC SO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC ;

USPAOC CGT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 29 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 17 AVRIL 2008
RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1450061M
IDCC : 1404

Afin de tenir compte de l'évolution jurisprudentielle, il a été convenu ce qui suit quand la contrepartie pécuniaire définie pour la clause de non-concurrence a été fixée à un montant différent selon la qualification de la rupture du contrat de travail.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 1.2 d de l'accord du 17 avril 2008
relatif à la clause de non-concurrence*

Article 1.1

Le 1.2 d de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence est ainsi modifié au niveau de son alinéa relatif au montant de l'indemnité, les autres alinéas du d n'étant pas modifiés :

« d) L'interdiction d'emploi prévue par la clause de non-concurrence a pour contrepartie une indemnité versée mensuellement à compter de l'une des deux dates prévues par le dernier alinéa du c pendant la durée de la clause de non-concurrence. Cette indemnité est au moins égale à 35 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat ; ce taux est de 40 % du même salaire à compter du 13^e mois d'interdiction d'emploi. »

Article 1.2

A dater de la signature du présent avenant, cette modification s'impose et se substitue à la stipulation moins favorable pour le salarié de la clause de non-concurrence conclue antérieurement à la signature du présent accord.

Article 1.3

Les dispositions du présent avenant ne sont pas applicables aux clauses de non-concurrence des salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à sa date de signature.

Article 2

Information

La présente modification de l'accord du 17 avril 2008 est portée par l'employeur à la connaissance de ses salariés ayant conclu une clause de non-concurrence. Cette information se fait par lettre faisant référence au(x) nouveau(x) montant(s) applicable(s) à l'indemnité. Le présent avenant est également porté à la connaissance des représentants du personnel.

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifiée.

Article 4

Impérativité de l'accord

L'avenant a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant.

Article 5

Dispositions transitoires

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

La référence de l'article 3.13 de l'avenant du 23 avril 2013 est modifiée ainsi : « Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence modifié en dernier lieu par l'avenant du 29 octobre 2013 ».

Article 6

Dispositions finales

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;
FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

**AVENANT N° 1 DU 3 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2009
RELATIF À LA CONTRIBUTION VERSÉE AU FPSPP**

NOR : ASET1450060M

IDCC : 1404

Vu l'article L. 6332-19 du code du travail ;

Vu l'article 1^{er} de l'accord de branche du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée par les OPCA de la branche (AGEFOMAT et OPCAMS) au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels visée à l'article L. 6332-19 du code du travail ;

Vu l'accord de branche du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue, modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2011 ;

Vu l'accord de branche du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle, non étendu à ce jour par les services du ministère du travail ;

Considérant les possibilités de répartition déterminées par l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de modifier l'accord du 20 novembre 2009 susvisé comme suit.

Article 1^{er}

Modification du titre de l'accord du 20 novembre 2009

Le présent avenant modifie le titre de l'accord du 20 novembre 2009. En conséquence son titre est désormais rédigé de la façon suivante : « Accord relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visés à l'article L. 6332-19 ».

Article 2

Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 20 novembre 2009

Le présent avenant modifie l'article 1^{er} de l'accord du 20 novembre 2009. En conséquence l'article 1^{er} est désormais rédigé de la façon suivante.

« Article 1^{er} »

Contributions de la branche, au sein d'AGEFOS PME, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Les partenaires sociaux demandent à AGEFOS PME, désigné en qualité d'OPCA pour la branche, en vertu de l'accord de branche du 21 juin 2011, de s'acquitter des sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail, en prélevant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de la façon suivante.

1.1. Entreprises de moins de 10 salariés : 100 % au titre de la professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par AGEFOS PME pour la branche sur les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ de la convention collective nationale SDLM.

1.2. Entreprises de 10 à 19 salariés : 100 % au titre de la professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par AGEFOS PME pour la branche sur les entreprises de 10 à 19 salariés relevant du champ de la convention collective nationale SDLM.

1.3. Entreprises de 20 salariés et plus : 100 % au titre de la professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par AGEFOS PME pour la branche sur les entreprises de 20 salariés et plus relevant du champ de la convention collective nationale SDLM.

Les partenaires sociaux décideront de reconduire ou non les présentes dispositions en fonction de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle dans la branche et du pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel.

Les présentes dispositions commencent à recevoir application avec la collecte 2014 calculée sur la masse salariale 2013. Elles sont conclues pour une durée indéterminée. »

Article 3

Dispositions transitoires

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à l'accord relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visés par l'article L. 6332-19.

Article 4

Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif. Il se substitue à l'avenant portant sur le même objet conclu le 29 octobre 2013. Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

Brochure n° 3223

Convention collective nationale
IDCC : 1475. – TRANSPORT AÉRIEN
(Navigant technique)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DU FPSPP
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450043M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2014 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants, qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien.
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1^{er}

*Modalités de financement du FPSPP pour 2014
dans les entreprises de 10 salariés et plus*

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2014, le pourcentage assis sur les salaires 2013 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

Durée et bilan

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2014 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2015.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

Dépôt

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAM ;
SCARA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
FNEMA CFE-CGC ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
UNSA.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(ILE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1450054M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOP BTP,

D'une part, et

L'UR FO BTP ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 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	19 100
	2	110	19 315
II	1	125	20 175
	2	140	22 415
III	1	150	23 735
	2	165	26 140
IV		180	28 450

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 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 de prud'hommes de Paris.

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 Paris, le 9 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 9 DÉCEMBRE 2013

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2014
(ILE-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1450056M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOP BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR FO BTP ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers 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 Ile-de-France à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit.

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 11,35 € au 1^{er} janvier 2014 pour tous les départements de l'Ile-de-France.

Le montant de l'indemnité pour frais de transport, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2014 à :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,93
2 (10 à 20 km)	3,38
3 (20 à 30 km)	5,32
4 (30 à 40 km)	6,25
5 (40 à 50 km)	7,46
6 (> 50 km) *	8,96
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France (sauf cas de grands déplacements).	

Le montant de l'indemnité de trajet, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2014 à :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	2,16
2 (10 à 20 km)	3,18
3 (20 à 30 km)	4,96
4 (30 à 40 km)	5,97
5 (40 à 50 km)	7,33
6 (> 50 km) *	8,41
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France (sauf cas de grands déplacements).	

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 déplacement 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 de prud'hommes de Paris.

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 Paris, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1450055M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOP BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR FO BTP ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	19 100
B	20 680
C	22 200
D	24 375
E	27 160
F	30 420

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
G	32 455
H	33 270

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	34 985
G	37 325
H	38 265

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 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 de prud'hommes de Paris.

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 Paris, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1450045M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Pays de la Loire,
D'une part, et
L'URCB CFDT ;
La CGT-FO des Pays de la Loire,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU-POSITION	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
100	I 1	18 502
110	I 2	18 741
125	II 1	19 544
140	II 2	21 788
150	III 1	23 404
165	III 2	25 353
180	IV	27 650

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 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 de prud'hommes de Nantes.

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.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1450044M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP des Pays de la Loire ;

L'URCB CFDT ;

La CGT-FO des Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 472
B	19 268
C	20 875
D	23 122
E	25 332
F	28 151
G	31 483
H	33 875

Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

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

Cet 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 de prud'hommes de Nantes.

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.

(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 3 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2014
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1450040M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP des Pays de la Loire ;

L'URCB CFDT ;

La CGT-FO des Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Pays de la Loire applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit :

Indemnité de repas : 11 €.

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1A	0,77	1,31
1B	1,50	2,60
2	2,82	5,80
3	4,20	9,71
4	5,58	13,34
5	6,95	17,06

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

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 déplacement 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 de prud'hommes de Nantes.

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.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450053M
IDCC : 2198

PRÉAMBULE

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 6 novembre 2009.

L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et l'inscrire conformément à l'ANI du 19 octobre 2012 et à la loi du 1^{er} mars 2013 dans une réflexion sur l'emploi dans la branche incluant également les jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'action qu'elles sont conduites à élaborer les domaines d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord senior du 6 novembre 2009 fait notamment ressortir que l'objectif de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à 10 %, est largement dépassé puisqu'il atteint 28 % (annexe I « Indicateurs de référence »). Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les salariés âgés et les jeunes.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur de :

- l’insertion durable des jeunes ;
- l’emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l’occasion d’une analyse et d’un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d’un diagnostic préalable et d’un réexamen des pratiques en matière d’emploi, dans la branche de la vente à distance.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises telles que définies à l’article 1^{er} « Champ d’application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d’action devraient, par souci de cohérence avec les priorités d’action déterminées au niveau de la branche, s’inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous, créés au niveau de la branche.

Article 2

Objet de l’accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l’accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l’intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l’emploi des salariés âgés ;
- d’assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3

Diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation de l’emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Par ailleurs, la branche dispose des éléments de l’étude prospective sur les métiers du e-commerce qui mettent en lumière des évolutions de métiers et donc des besoins en compétences nouvelles.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s’est appuyé sur les données disponibles en matière d’emploi résultant notamment des travaux de l’observatoire prospectif du commerce (annexe I « Indicateurs de référence »).

C’est sur la base de ce diagnostic préalable (annexe II non publiée) et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

Article 4

Bénéficiaires des contrats de génération

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les jeunes :

- les jeunes sont les actifs de moins de 26 ans ;
- les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 5

Mesures prises au niveau de la branche

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord ont souhaité, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle. De même, la branche considère que l'accompagnement dans la mise en place d'une GPEC à destination des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

La branche s'engage à mobiliser ces entreprises autour de ces dispositifs. Pour une meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe III au présent accord.

Article 5.1

Insertion durable des jeunes dans la branche

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche, soit 1 706 salariés.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3 015 salariés, sur la base du panorama 2012.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre, un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre à disposition un modèle de livret d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession (exemple : cartographie des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. Celui-ci sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 6 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et

les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examens et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Concernant plus spécifiquement les métiers du e-commerce : la branche s'engage à créer un partenariat renforcé avec l'institut de formation aux métiers du commerce connecté en cours de création au niveau du PICOM (pôle des industries du commerce).

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1. Développement de l'alternance

La branche, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance – contrat d'apprentissage ou de professionnalisation –, prendra appui sur les résultats du contrat d'étude prospective en matière d'identification du réseau d'organismes de formation et développera et renforcera sa communication et son partenariat vis-à-vis de ces partenaires (écoles, universités, IUT...).

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/, site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, à être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires :

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

Les parties rappellent qu'il ne peut y avoir succession de stages sans qu'il y ait un délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste de travail : en effet, « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence de 1/3 de la durée du stage précédent » (code de l'éducation, article L. 612-10).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des alternants dans l'entreprise :

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

La branche sollicitera le FORCO pour qu'il intègre un nouvel indicateur dans le panorama de branche relatif au taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils existant dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes :

Les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr, qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes intégrant la branche sur les services et produits liés au logement (type Loca-pass, Sécuri-pass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises, qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existant sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

Article 5.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord « Senior » de 2009, les parties se sont fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser de 10 %, sur 3 ans, les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi.

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2012 la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,8 % du total des embauches dans la branche, soit 135 embauches. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des embauches à horizon 2016, soit 452 (base panorama 2012).

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

– par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;

- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- par la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

En conséquence l'entreprise choisira de mettre en place une ou plusieurs des trois actions suivantes :

- une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente ; et/ou
- une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatif d'une demi-journée, tous les 5 ans, pour faire un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans ; et/ou
- une priorité de formation : les salariés âgés d'au moins 50 ans qui occupent des emplois pénibles identifiés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière (fiche 5 de la boîte à outils).

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des enseignes un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

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

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines.

Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Article 5.3

Transmission des savoirs et des compétences

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior, ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;
- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de leur vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

Article 5.4

Outils d'aide à la gestion des âges

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Les outils évoqués dans le présent accord seront mis à disposition des entreprises par la branche sur le site de l'OPCA le 1^{er} janvier 2014 au plus tard.

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2016.

La mise en œuvre des mesures prévues fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de 300 salariés de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou, dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

Article 7

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

Article 8

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés

A compter de la date d'extension du présent accord, ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Article 9

Evaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 10

Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Article 11

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
SNEVAD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
USN VAD.

ANNEXE I

INDICATEURS DE RÉFÉRENCE

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche

Article 5.1 a

Insertion durable des jeunes dans la branche

Source : panorama de branche, données 2012.

Nombre total de salariés : 30 148.

		PART DES MOINS DE 26 ANS	
		En pourcentage	En volume
Femmes (67 %)	20 199	5,00	1 010
Hommes (33 %)	9 949	7,00	696
Ensemble	30 148	5,66	1 706

Calcul du taux d'embauche des salariés de 55 ans et plus ⁽¹⁾

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : observatoire et panorama de branche, données 2012.

Nombre total d'embauches 2012 : 7 537.

	EFFECTIF GLOBAL	SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Note observatoire : estimations sur des données d'enquête.

**Calcul de l'évolution des salariés de 55 ans et plus
de 2009 à 2012 (accord senior)**

Article 5.2 a

*Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.*

Source : panorama de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

	2009 (*)		2010		2011		2012	
Nombre total de salariés		27 100		27 750		30 800		30 148
Dont répartition hommes-femmes								
Femmes	69 %	18 699	66 %	18 315	61 %	18 788	67 %	20 199
Hommes	31 %	8 401	34 %	9 435	39 %	12 012	33 %	9 949
Dont salariés 55 ans et plus								
Femmes	9 %	1 683	9 %	1 648	10 %	1 879	11 %	2 222
Hommes	8 %	672	7 %	660	8 %	961	8 %	796
Total	9 %	2 355	8 %	2 309	9 %	2 840	10 %	3 018
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et plus	Ecart 2009-2010		Ecart 2010-2011		Ecart 2011-2012		Ecart 2009-2012	
	- 2 %	- 46	23 %	531	6 %	178	28 %	663
(*) Tranche 56 ans et plus.								

Calcul du nombre de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus dans la branche

Article 5.2 a

*Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Source : panorama de branche, données 2012 et diagnostic contrat de génération.

SELON PANORAMA 2012 : 55 ANS ET PLUS		SELON DIAGNOSTIC CONTRAT DE GÉNÉRATION : 57 ANS ET PLUS		
		2012. Nombre total de salariés : 30 148	Base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3 477	
Dont répartition hommes-femmes				
Femmes	67 %	20 199	Part des 57 ans et plus	8 %
Hommes	33 %	9 949	Soit sur base effectif global panorama 2012 (30 148)	2 412
Dont salariés de 55 ans et plus				
Femmes	11 %	2 222		
Hommes	8 %	796		
Total	10 %	3 018		

Evolution de la moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4
Jusqu'en 2009 : CDI et CDD. A partir de 2010 : CDI uniquement.						

ANNEXE III

BOÎTE À OUTILS « CONTRAT DE GÉNÉRATION »

(Mise à disposition des entreprises sur le site du FORCO)

01

GÉNÉRATION JEUNE : CLÉS DE LECTURE

De 16 ans à plus de 62 ans : l'âge au travail s'étire, différentes générations se côtoient dans l'entreprise, chacune avec ses valeurs, ses références, ses habitudes. Parfois, l'arrivée de plus jeunes peut conduire à des « frictions » intergénérationnelles. Voici quelques clés de lecture pour mieux se comprendre. > OUTIL Page 5

02

GESTION ACTIVE DES ÂGES ET GPEC : MON ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE ?

Certainement, parce que ce qui est en jeu, derrière la gestion des âges et la GPEC, c'est l'activité de l'entreprise et sa pérennité ! Faites le test et allez plus loin. > OUTIL 2 Page 9

03

LIVRET D'ACCUEIL DU JEUNE

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune. Tous les moyens doivent être mobilisés pour y parvenir : contrat de travail à durée indéterminée (CDI « classique » ou contrat de professionnalisation) mais aussi parcours d'accueil (visite de site, formation, livret d'accueil...), désignation d'un référent « facilitateur d'intégration »... Ces éléments figurent dans l'accord collectif ou le plan d'action relatif au contrat de génération éventuellement applicable dans votre entreprise.

Dans tous les cas, vous pouvez vous approprier ce modèle de livret d'accueil (à adapter en fonction des caractéristiques de l'entreprise) et le remettre, en le commentant, au jeune : c'est un bon moyen d'ouvrir le dialogue sur la vie de l'entreprise, son mode de fonctionnement... > OUTIL Page 15

04

L'ÉCHANGE DE SAVOIRS ET DE COMPÉTENCES : MODE D'EMPLOI

Savoirs, compétences, transmission, échanges... De quoi parle-t-on précisément ? Comment s'y prendre ? Réponses. > OUTIL 4 Page 21

05

GRILLE D'ENTRETIEN DE 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE

Avec ou sans contrat de génération, les entreprises doivent organiser – au moins tous les 5 ans – un entretien de 2^{ème} partie de carrière avec leurs salariés de 45 ans et plus. Il s'agit là d'une étape simple dans sa mise en œuvre et fondamentale dans ses enjeux :

organiser la suite de la carrière du senior dans de bonnes conditions, en maintenant ses compétences et son engagement. Pour vous aider à conduire l'entretien, voici un modèle de grille. A adapter à votre convenance ! > OUTIL Page 27

06

GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SUIVI - JEUNE SALARIÉ EN CDI DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Comment s'assurer de la bonne intégration du jeune, de l'efficacité de la méthode de transmission des compétences mise en place... ? En faisant le point avec le jeune au cours d'un entretien spécifique. Selon ce qu'il en ressort, vous pouvez mettre en place les actions qui vous semblent nécessaires :

formation, nouvelle modalité de transfert des compétences... > OUTIL Page 31

07

LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

Attention : outil universel ! Vous pouvez le proposer à tous les salariés (concernés ou non par le contrat de génération). Véritable journal de bord du parcours professionnel, le passeport orientation formation permet de garder en mémoire toutes les étapes de la vie professionnelle. Indispensable tant au jeune (pour préparer la suite de sa carrière) qu'au senior (pour construire des projets de formation, envisager une mobilité, anticiper son départ à la retraite...).

> OUTIL 7 Page 35

08

GESTION ACTIVE DES ÂGES, TRANSMISSION DES COMPÉTENCES : BONNES PRATIQUES

Comment font les autres entreprises en matière de gestion des âges et de transmission des compétences ? Comment se sont-elles approprié le contrat de génération ? Premiers éléments de réponses. > OUTIL Page 37

09

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : PANORAMA DES DISPOSITIFS

Plan de formation, période de professionnalisation, DIF et DIF portable... autant de dispositifs qui vous permettent de mettre en place des actions de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), de bilans de compétences... avec l'appui du FORCO. Des dispositifs mobilisables au bénéfice du jeune (afin de parfaire son intégration, le préparer à l'obtention d'un CQP...), et du senior (pour préparer son évolution professionnelle, le former à la transmission des compétences, transformer son expérience en diplôme...). > OUTIL Page 43

10

BIEN GÉRER LES FINS DE CARRIÈRE : LES LEVIERS À ACTIONNER

58, 60, 63 ans... A partir d'un certain âge, variable selon les personnes (métiers exercés, état de santé...) et en fonction des choix de l'entreprise, il peut s'avérer opportun de mettre en place des mesures permettant d'organiser une transition en douceur entre activité et retraite. Etat des lieux des moyens mobilisables. > OUTIL 10 Page 49

11

SUIVRE L'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU PLAN D'ACTION CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'intégration d'un jeune, le maintien dans l'emploi d'un senior, la transmission des compétences sont des processus qui s'inscrivent dans la durée. D'où l'importance de suivre leur réalisation et leur progression dans le temps. Mode d'emploi. > OUTIL 11 Page 53

12

QUAND LE BINÔME SE SÉPARE...

Senior ou jeune : l'un des membres du binôme pour lequel l'entreprise perçoit l'aide de l'Etat quitte l'entreprise. Pourquoi ? Quelles conséquences sur le versement de l'aide ? Comment rebondir et continuer le processus de transfert de compétences ? Réponses. > OUTIL 12 Page 57

ANNEXE IV

PARCOURS TYPE D'INTÉGRATION

Accueil

Préparé et personnalisé

Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur.

Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes).

Etablir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant.

Adapter les outils de la branche favorisant l'accueil (livret d'accueil).

Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet...), politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...).

Prévoir une check-list avec les documents administratifs : contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale...

Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents secteurs à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur.

Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra.

A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.

Une partie du premier entretien avec son accompagnant sera consacré au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

ANNEXE V

LISTE DES EMPLOIS CIBLES ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) COLLECTIVE

Hôte de caisse.
Employé de commerce, libre-service.
Boucher.
Poissonnier.
Boulangier.
Charcutier.
Vendeur.
Conseiller vente.
Animateur de rayon.
Responsable de magasin.
Adjoint au responsable.
Téléconseiller vente.
Conducteur d'engins.
Cariste/trieur.
Chauffeur PL/ampliroll/grue auxiliaire.
Chauffeur PL/SPL (conduite de camion plus remorque).
Opérateur de tri.
Ingénieur QSE.
Réceptionnaire logistique.
Grutier.
Opérateur de presse.
Opérateur cisaille.
Traffic manager.
Web designer.
Chargé de référencement.
Webmarketer.
Community manager.

ANNEXE VI

GUIDE DU SALARIÉ ACCOMPAGNANT DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord sur le contrat de génération, cet accord a pour ambition d'embaucher et de maintenir dans l'emploi des seniors mais il a aussi celle de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et de faire de chaque embauche une réussite.

La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour tout jeune nouvellement embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé), participe de façon majeure aux conditions du succès de leur intégration dans l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu important son statut, son expérience, son ancienneté ou encore son métier (même distinct de celui du jeune), se propose de guider le jeune pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Il est l'une des toutes premières personnes présentées au jeune dans l'entreprise et, de ce fait, naturellement la personne vers laquelle le jeune se tournera en cas de questionnement ou de difficulté.

Devenir accompagnant nécessite, outre une bonne connaissance de l'entreprise, certaines qualités, notamment :

- des capacités d'écoute ;
- de la patience ;
- une certaine ouverture d'esprit ;
- une envie de partager ;
- ...

1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste et de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter en entreprise.

L'accompagnant est un appui pour le jeune. Il doit pouvoir répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sein de son équipe et plus largement au sein de l'entreprise.

L'accompagnant peut exercer un métier différent de celui du jeune. Cette particularité vient distinguer la notion d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas vocation à transmettre ses compétences au jeune, il doit jouer le rôle d'un « parrain » afin que le jeune se sente bien dans son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se distingue également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il participe néanmoins aux entretiens de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un premier

entretien de suivi est fixé au terme d'une période de ⁽¹⁾ de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

L'entreprise pourra mentionner sur la grille d'entretien, lors de chaque rencontre, la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition et le bilan des acquis.

3. Durée de la mission

L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

Il sera convenu entre l'accompagnant et son supérieur hiérarchique, et avant l'arrivée du jeune, de l'organisation des temps consacrés, par l'accompagnant, au jeune.

4. Moyens de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de charge et de temps de travail.

Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission de l'accompagnant et son impact sur sa charge de travail.

(1) Les parties signataires de l'accord de branche du 18 novembre 2013 recommandent que ce premier entretien soit fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

ANNEXE VII

CONDITIONS ET MODALITÉS D'OCTROI DES AIDES FINANCIÈRES ATTRIBUÉES AUX ENTREPRISES DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

I. – Rappel de quelques principes

L'aide concerne :

- les entreprises de moins de 50 salariés ayant conclu un contrat de génération entre un jeune et un senior ;
- et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 299 salariés ayant conclu un contrat de génération et couvertes par un accord collectif, un plan d'action ou, à défaut, un accord de branche.

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;
- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de la sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues.

II. – Rappel des textes

Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération

« Modalités de l'aide

Article L. 5121-17

I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 4/5 de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

- a) Un salarié âgé d'au moins 57 ans ; ou
- b) Un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou
- c) Un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

1° A procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

III. – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. – Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

V. – Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

VI. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

Article L. 5121-18

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Article L. 5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

Article L. 5121-20

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

Article L. 5121-21

La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

« Sous-section 4

Modalités de l'aide

Article R. 5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article R. 5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article D. 5121-42

Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Article R. 5121-43

L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

Article D. 5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article R. 5121-45

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17.

Article R. 5121-46

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà de 4/5 de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2° Au-delà des 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

Article R. 5121-47

L'aide est versée trimestriellement.

Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 €.

En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

Article R. 5121-48

Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

Article R. 5121-49

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum de 1 mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées. »

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450039M

IDCC : 493

Entre :

Le SMC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre de la négociation

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du Cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de Cognac a convoqué les organisations syndicales à la négociation sur ce sujet. Deux réunions ont eu lieu, le 11 septembre et le 8 octobre 2013.

Article 2

Salaires de référence

Les salaires de référence ont été revus dans la même perspective qu'en 2011, avec le double objectif :

- de rétablir des écarts entre les différents échelons hiérarchiques et cela, bien sûr, plus particulièrement sur les niveaux pour lesquels ces écarts étaient faibles ;
- de constituer progressivement un écart avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux.

Ainsi, les salaires de référence applicables à compter du 1^{er} janvier 2014 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers et employés	I	A	1 490
		B	1 500
		C	1 520
	II	A	1 533
		B	1 555
		C	1 567
	III	A	1 590
		B	1 615
		C	1 650
Agents de maîtrise	IV	A	1 675
		B	1 720
	V	A	1 785
		B	1 840
		C	1 916
	VI	A	2 061
		B	2 188
Cadres	VII	A	2 250
	VIII	A	2 400
	IX	A	2 770
		B	3 460
	X	A	4 200

Article 3

Dépôt et publicité

Dans le respect des conditions de notification et dépôt prévues aux articles L. 2331-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Cognac, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	103
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2012	105
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2013	107
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 29 du 6 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux.....	109
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 30 du 6 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux	111
Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 102 du 30 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} septembre 2013	113
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 142 du 9 septembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} septembre 2013.....	115
Exploitations de maraîchage, arboriculture, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 13 du 28 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014.....	118

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT N° 44 DU 14 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : AGRS1497016M

IDCC : 7013

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SHN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 8 juin 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2011.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,32	1 413,56
105	9,38	1 422,66
110	9,45	1 433,28
115	9,54	1 446,93
120	9,67	1 466,64
135	10,06	1 525,80
150	10,81	1 639,55

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale
IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT

AVENANT N° 45 DU 23 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2012

NOR : *AGRS1497017M*
IDCC : *7013*

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SHN CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 44 du 14 février 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1^{er} février 2012.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,60	1 456
105	9,66	1 465
110	9,73	1 476
115	9,83	1 491
120	9,96	1 511
135	10,36	1 571
150	11,13	1 688

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT N° 46 DU 25 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : AGRS1497018M

IDCC : 7013

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SHN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 45 du 23 janvier 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1^{er} juillet 2013.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,84	1 492
105	9,90	1 502
110	9,97	1 513
115	10,08	1 528
120	10,21	1 549
135	10,62	1 610
150	11,41	1 730

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)
(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 29 DU 6 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1497012M*
IDCC : 9331

Entre :
La FDSEA de la Gironde ;
La FD des CUMA de la Gironde ;
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,
D'une part, et
Le SGAA CFDT de la Gironde ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels correspondant aux catégories professionnelles
Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic : 9,43 € par heure depuis le 6 novembre 2013.
La grille des salaires minimaux s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
A	9,43
B	9,52
C	9,61
D	9,81
E	9,97

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
F	11,22
F (champ. – horti.)	9,94
G (horti.)	9,81
V (vendangeur)	9,52

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 6 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 30 DU 6 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1497013M
IDCC : 9331

Entre :
La FDSEA de la Gironde ;
La FD des CUMA de la Gironde ;
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,
D'une part, et
Le SGAA CFDT de la Gironde ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
III A	2 018,58
III	2 560,35
II	3 084,71
I	3 514,85

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 6 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9421. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE
QU'ELLES SOIENT, EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS
DE CULTURES SPÉ- CIALISÉES (HORTICULTURE, MARAÎCHERS,
PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

(Loire)

(1^{er} juillet 1965)

(Etendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

AVENANT N° 102 DU 30 JUILLET 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497014M

IDCC : 9421

Entre :

La FDSEA ;

La chambre professionnelle horticole du département de la Loire ;

Le syndicat des pépiniéristes sylviculteurs ;

Le syndicat des maraîchers,

D'une part, et

Le syndicat des ouvriers agricoles CFDT ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CGC ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 « Salaires de base » de la convention collective est modifié comme suit :

« Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,43	1 430,25
	2	9,51	1 442,38
II	1	9,58	1 453,00
	2	9,63	1 460,58

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	9,73	1 475,75
	2	9,83	1 490,92
IV	1	10,40	1 577,37
	2	10,95	1 660,79

Cadres

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
3 ^e	225	10,95	2 463,75
2 ^e	280	10,95	3 066,00
1 ^{er}	350	10,95	3 832,50

(Le reste de l'article est sans changement.)

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet au 1^{er} septembre 2013.

Fait à Saint-Etienne, le 30 juillet 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° 142 DU 9 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497011M

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^{er}

L'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 25 de la convention collective et, concernant les cadres, de l'article 5 de son avenant n° 3 du 1^{er} mars 1971 :

– la valeur des 100 premiers points est de 9,43 € ;

– la valeur du point au-dessus du coefficient 100 reste fixée à 0,0222 € au 1^{er} septembre 2013.

Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention et 2 de l'avenant du 1^{er} mars 1971 précité sont les suivants, à compter du 1^{er} septembre 2013, après arrondissement au centime supérieur.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSIFICATION des emplois		HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 heures à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 heures à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures, embauché 35 heures par semaine)
Salariés non cadres					
Niveau	Echelon	Coefficient (*)			
I	1	100 et 105	9,43	11,79	1 430,25
	2	110	9,65	12,06	1 463,62
II	1	120	9,87	12,34	1 496,98
	2	130	10,10	12,63	1 531,87
III	1	140	10,32	12,90	1 565,23
	2	150	10,54	13,18	1 598,60
IV	1	160	10,76	13,45	1 631,97
	2	180	11,21	14,01	1 700,22
Salariés cadres					
Coefficient hiérarchique					
	200	11,65	14,53	17,48	1 766,96
	220	12,09	15,11	18,14	1 833,69
	280	13,43	16,79	20,15	2 036,93
	320	14,31	17,89	21,47	2 170,40
	380	15,65	19,56	23,48	2 373,64
(*) Ancienne classification coefficients hiérarchiques.					

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont les dispositions prendront effet à compter du 1^{er} septembre 2013.

Fait à Cahors, le 9 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 13 DU 28 OCTOBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : AGRS1497015M

IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III relative aux grilles de rémunération des salariés non cadres et des salariés cadres de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2014.

« Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I		Smic en vigueur
II	1	9,59
	2	9,64
III	1	9,75
	2	10,15
IV	1	10,73
	2	11,10

Salariés cadres

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I			2 264,84
II	II	1	2 680,12
		2	3 170,51
III	III	1	3 660,92
		2	4 653,15

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont quatre exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait à Paris, le 28 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140030-000114

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
