

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/38 DU 11 OCTOBRE 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	134

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment et travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 4 février 2014 relatif à l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés (Pays de la Loire)	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 106 du 28 mai 2014 relatif à la modification des articles 37 <i>ter</i> , 37 <i>quater</i> et 37 <i>sexies</i> de la convention	6
Chimie (industries) : accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération	9
Ciments (industrie [ingénieurs et cadres]) : avenant du 26 juin 2014 relatif à la rémunération des ingénieurs et cadres	23
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014 à l'accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance	27
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage	34
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage	38
Distribution directe (entreprises) : procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014	39
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	41
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »	72
Formation (organismes) : avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	83
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 39 du 3 juillet 2014 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé	84
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFDT à l'accord n° 82 du 17 juin 2013	103
Hébergement et réadaptation (centres et services) : avenant n° 154 du 30 septembre 2011 relatif à la revalorisation des bas salaires	104

Maroquinerie (industries) : accord du 24 juin 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	106
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire » de la convention collective	110
Sécurité sociale (organismes) : accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance	114
Télécommunications : accord du 26 juin 2014 relatif au régime de frais de santé	123
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance	130

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

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 4 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'INDEMNITÉ DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉS
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1450533M

Entre :

La FRB Pays de la Loire ;

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et
La CFE-CGC BTP Pays de la Loire ;
L'UR CFDT Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004 et des dispositions de l'accord régional du 20 avril 2007, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 225 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2

Extension. – Date d'application. – Révision

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la législation en vigueur.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Nantes, le 4 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 106 DU 28 MAI 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DES ARTICLES 37 *TER*,
37 *QUATER* ET 37 *SEXIES* DE LA CONVENTION

NOR : ASET1451056M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en conformité les dispositions du régime de prévoyance de la présente convention collective avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

A cet effet, les articles 37 *ter*, 37 *quater*, 37 *sexies* et l'article 4 de l'annexe cadre de la présente convention collective sont modifiés afin de préciser les bénéficiaires du régime de prévoyance conformément au décret.

Article 1^{er}

*Modification des articles 37 *ter*, 37 *quater* et 37 *sexies**

Le paragraphe « Bénéficiaires » de l'article 37 *ter* « Décès et invalidité permanente et totale » est modifié comme suit :

« Bénéficiaires

En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le participant, assuré de la garantie décès. A défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

Il est rappelé que le personnel cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel d'encadrement bénéficie du régime de prévoyance défini à l'article 4 de l'annexe "Statut du personnel d'encadrement" de la présente convention collective, notamment pour les garanties décès et rente éducation. »

Le paragraphe « Garantie double effet » de l'article 37 *ter* « Décès et invalidité permanente et totale » est modifié comme suit :

« Garantie double effet

Si le conjoint décède en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès. »

La fin du paragraphe est inchangée.

Le premier alinéa de l'article 37 *quater* « Rente éducation » est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal : »

La fin du paragraphe est inchangée.

Le premier alinéa de l'article 37 *sexies* « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

« En cas de rupture ou de fin du dernier contrat non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié non cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles 37 *ter* et 37 *quater*. »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2

Modification de l'article 4.1 de l'annexe « Statut du personnel d'encadrement »

« Article 4.1

Bénéficiaires du régime

Est considéré comme salarié cadre le personnel d'encadrement tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

Ce personnel bénéficie du régime de prévoyance défini au présent article. »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2014.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, sise 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBPF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 10 JUILLET 2014
RELATIF À L'EMPLOI ET AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1451059M
IDCC : 44

PRÉAMBULE

Les industries chimiques ont ouvert une négociation sur l'emploi et le contrat de génération visant à prendre en compte l'incidence potentielle du pacte de responsabilité et de solidarité et des contrats de génération eu égard à l'évolution législative intervenue dans ce domaine.

Cet accord portant sur l'emploi et le contrat de génération montre l'engagement des industries chimiques en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment des jeunes et des seniors. Il comprend deux volets constituant les contreparties dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité :

- les engagements en termes d'emploi ;
- la mise en place du contrat de génération.

Les dispositions du présent accord se substituent :

- à l'accord du 30 novembre 2010 sur l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle ;
- aux articles 3 à 6 (mesures favorisant l'emploi des seniors) de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques.

TITRE I^{ER}

**ENGAGEMENTS DANS LE CADRE DU PACTE
DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ**

Article 1^{er}

Engagements en termes d'emploi

Les industries chimiques s'engagent à porter leur niveau de recrutement en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée à 47 000 salariés sur la période 2015-2017 au regard du volume de recrutements constaté sur les deux dernières années.

La branche se fixe également comme objectif de développer l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes notamment par les contrats de professionnalisation. Elle s'engage donc à accroître le nombre de jeunes en alternance dans les industries chimiques pour aboutir à 5 000 jeunes par an d'ici à 2017.

Article 2

Autres engagements

Article 2.1

Investissement

L'ensemble des mesures contenues dans le pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises. Afin de mesurer l'impact de ces mesures dans les industries chimiques, le niveau de l'investissement, au regard du volume de recrutement réalisé annuellement, sera examiné lors du panorama économique et social réalisé annuellement dans le cadre de la réunion paritaire plénière relative à la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Article 2.2

Négociation sur la structure salariale

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 12 mois à compter de la signature du présent accord en vue d'une négociation sur la structure salariale.

Article 2.3

Bourse à l'emploi

Afin de favoriser le développement de l'emploi, les parties signataires conviennent de la mise en place d'une bourse à l'emploi ouverte aux entreprises de la branche via l'observatoire prospectif des industries chimiques. Celle-ci permettra de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers de la branche à travers des témoignages diffusés sur le site de l'observatoire prospectif des industries chimiques en lien avec les travaux qu'il réalise.

TITRE II

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3

Diagnostic de la branche

Les présentes dispositions se fondent sur la base d'un diagnostic préalable « contrat de génération » présenté aux partenaires sociaux de la branche et réalisé à partir des données de l'observatoire prospectif des industries chimiques, ainsi que de l'enquête de branche sur l'emploi réalisée sur les trois dernières années.

Le diagnostic, figurant en annexe du présent accord, comprend les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Article 4

Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 4.1

Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Conformément aux dispositions légales relatives au contrat de génération, les industries chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les jeunes à 26 ans. Les parties signataires relèvent que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2011, 11 100 salariés dans les industries chimiques.

Elles se fixent comme objectif, dans un contexte économique incertain lié à une évolution de la chimie mondiale majeure dans les années à venir, de faire évoluer le nombre de jeunes accueillis au 31 décembre 2017 à 12 200, soit une hausse de l'ordre de 10 % sur la période 2015-2017.

Article 4.2

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

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des industries chimiques, les effectifs de la branche étant constitués à hauteur de 97,3 % en 2013 par des salariés en contrat à durée indéterminée.

4.2.1. Modalités d'intégration

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

Accueil dans l'entreprise

L'entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son entrée dans l'entreprise, les éléments d'information suivants :

- fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- organigramme de l'entreprise ;
- information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- information en matière de sécurité et d'environnement ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- remise du règlement intérieur ;
- remise de la convention collective qui lui est applicable (art. 9.5 des clauses communes de la CCNIC) ;
- information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

4.2.2. Modalités de formation du jeune dans l'entreprise

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des industries chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des industries chimiques, les caractéristiques et évolutions des métiers des industries chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... Les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement ou conventionnellement, selon les modalités spécifiques à chaque commission, pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des industries chimiques.

Parcours de formation

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

Article 4.3

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organisera également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Ces modalités de mise en œuvre sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

Article 5

Mesures en faveur de l'emploi des seniors

Article 5.1

Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors

Conformément aux dispositions légales, les industries chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les seniors à 50 ans. Ces derniers représentaient 25,2 % de l'effectif total des salariés dans les industries chimiques en 2013.

Compte tenu du maintien dans l'emploi des seniors, la population des 50 ans et plus devra représenter 26,5 % de l'effectif total des salariés dans les industries chimiques en 2017.

Article 5.2

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

5.2.1. Aménagement des conditions de travail

L'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien en activité des seniors.

Les entreprises s'emploieront à mettre en place des dispositifs de temps partiel de fin de carrière, la dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans ou la retraite progressive, dispositifs qui seront examinés avec le CHSCT, ou à défaut avec les délégués du personnel, en liaison avec les services de santé au travail.

A partir de 55 ans, afin d'éviter que le passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur retraite, les entreprises maintiendront, dans le cadre des dispositions en vigueur, en tout ou partie, les cotisations retraite ou le financement d'épargne retraite sur la base de la durée du travail à temps plein et conformément à la répartition appliquée par l'entreprise.

Les salariés pouvant se prévaloir de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite bénéficieront d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein dans l'hypothèse où ils sont passés, à partir de 55 ans, à temps partiel.

Les dispositions de la convention collective prévoient le maintien total puis partiel des primes pendant une durée de 12 mois pour les salariés en continu qui sont mutés à un emploi de jour (art. 12. II de l'avenant n° 1 et 13. II de l'avenant n° 2 de la convention collective nationale des industries chimiques). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi-continu mutés à un emploi de jour.

5.2.2. Suivi et maintien de l'état de santé

Une autorisation d'absence payée sera accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la sécurité sociale. Ils bénéficieront du remboursement des frais de transport engagés à cette occasion sur la base des pratiques suivies par les entreprises en la matière. A l'initiative de ceux-ci et sur leur demande, les résultats de ce bilan pourront être communiqués au médecin du travail.

Des séances de vaccination gratuite contre la grippe pourront être organisées par l'entreprise, pour les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent et sous réserve qu'ils ne présentent pas de contre-indication médicale, pendant les heures de travail chaque fois que cela est possible, avec la participation du service de santé au travail. Le médecin du travail de l'entreprise sera sollicité pour l'organisation de ces séances et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés de la réponse de celui-ci. Si les séances de vaccination ne peuvent se tenir dans l'entreprise, celle-ci remboursera aux intéressés les frais de vaccination et de transport non couverts par le régime général de sécurité sociale ou par les régimes de prévoyance.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Article 5.3

Actions

Deux domaines d'actions ont été retenus par la branche dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de génération.

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

La formation professionnelle doit favoriser le développement des compétences du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise. La formation des salariés âgés permet de maintenir leurs compétences et savoir-faire et de favoriser leur transmission aux plus jeunes.

Les entreprises mettront au point des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranches d'âges et s'attacheront à faire connaître la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles suivront attentivement les publications de l'observatoire prospectif des industries chimiques afin d'adapter les formations dispensées au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation.

En outre, le compte personnel de formation prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle favorisera l'évolution des compétences et des qualifications des salariés et notamment celle des seniors.

5.3.2. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, un recensement des savoirs clés et des salariés seniors aptes à les transmettre sera effectué. La commission de formation du comité d'entreprise sera informée de ce recensement et des modalités de transmission des savoirs clés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, notamment celles mettant en œuvre les contrats de génération, une démarche identique pourra être mise en œuvre.

La pratique du tutorat constitue une formule qui doit être privilégiée, dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnu.

Les entreprises doivent en outre privilégier des modes d'organisation permettant aux intéressés, à travers l'exercice d'une fonction tutorale, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par le transfert des compétences par des salariés plus jeunes, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Les parties signataires soulignent l'intérêt de recourir à cet égard, dans certains cas, à des tuteurs jeunes (tutorat inversé).

Enfin, la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité prévue par la loi du 20 janvier 2014 au 1^{er} janvier 2015 permettra notamment de prendre en charge une formation afin de réduire la pénibilité et de financer un départ en retraite avant l'âge légal ou de financer un passage à temps partiel à tout moment de la carrière.

Article 6

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les compétences clés dont le maintien et le développement sont considérées comme essentielles pour la branche sont notamment :

Pour les compétences « métiers » :

- maîtrise des procédés industriels en lien avec une automatisation de plus en plus grande et le développement de la polyvalence en production ;
- assurer la maintenance et l’inspection des installations industrielles ;
- renforcement de l’innovation conduisant à une gestion de la créativité, des méthodologies de production et de formalisation des connaissances avec :
 - un développement de la recherche et développement notamment dans les domaines de la chimie du végétal, des biotechnologies et de l’économie circulaire ;
 - la multiplication des dimensions à analyser (notamment QHSSE), la création de produits novateurs et l’efficacité allant au-delà de la simple rentabilité économique en matière de procédés ;
 - la maîtrise de la propriété industrielle et développement des brevets ;
- expertise toxicologique ;
- connaissance de la chimie et de la réglementation du secteur d’activité ;
- fonctions achat et commerciale nécessitant une orientation technique.

Pour les compétences « transverses » :

- management ;
- dialogue social ;
- gestion des données scientifiques ;
- utilisation des systèmes d’information ;
- connaissances des règles QHSSE ;
- développement des démarches d’amélioration continue ;
- savoir échanger de l’information et travailler en équipe et réseau ;
- capacités à actualiser ses compétences et à s’adapter à de nouveaux environnements ;
- appréhension de l’international (langues étrangères, essentiellement anglais, droit international, relations interculturelles...).

Ces listes, non exhaustives, pourront faire l’objet d’un examen périodique en CPNE au regard des travaux réalisés par l’observatoire prospectif des industries chimiques. Leur mise à jour sera publiée sur le site de ce dernier.

Article 6.1

Mise en place de binômes d’échange de compétences

Le contrat de génération repose sur un principe de binôme matérialisé par :

- l’embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d’un jeune âgé de moins de 26 ans ou d’un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d’un salarié âgé d’au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d’un salarié âgé de 55 ans ou plus.

Sauf exceptions légales, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans.

Les entreprises s’attacheront donc, dans le cadre des binômes d’échanges de compétences, à maintenir les compétences clés et transverses nécessaires au développement de leurs activités.

Article 6.2

Organisation de la diversité des âges et de la mixité au sein des équipes de travail

Les entreprises veilleront, dans le cadre de leur politique en matière de gestion des ressources humaines, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter des pertes de compétences dommageables à terme. Dans la même optique, elles s'attacheront à faire évoluer la mixité des emplois lorsque la proportion d'hommes ou de femmes est supérieure à 80 % (emplois de fabrication, emplois administratifs...). Dans ce cadre, le comité de pilotage de la diversité des industries chimiques mènera en lien avec l'observatoire prospectif des industries chimiques des actions visant à atteindre cet objectif.

Article 7

Autre mesure en faveur des jeunes et des seniors : l'insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle emploi.

Les parties signataires réaffirment leur intérêt pour ce dispositif qui permet à la fois à des demandeurs d'emploi de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Elles s'engagent à porter le nombre de bénéficiaires du dispositif de 102 (au 31 décembre 2013) à 150 en 2017.

Article 8

Accompagnement des TPE-PME

Afin de permettre aux TPE-PME de mettre en place une gestion active des âges, l'observatoire prospectif des industries chimiques proposera des outils de diagnostic afin de leur permettre d'anticiper les évolutions les concernant avec le maintien en activité des seniors et le recrutement notamment des jeunes.

Dans le cadre d'accords de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), ou d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) territoriaux, la mise en place de « développeurs RH territoriaux » dédiés à l'accompagnement des TPE-PME sera examinée.

TITRE III

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE, CONDITIONS DE RECOURS AUX STAGES ET MODALITÉS D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

Article 9

Perspectives de développement de l'alternance

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Article 9.1

Recours aux contrats en alternance

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

Article 9.2

Apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- métiers de la production et de la maintenance ;
- métiers de la recherche, du développement ou des laboratoires d'analyse ;
- métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- nouveaux métiers liés à l'évolution de la chimie (chimie du végétal, chimie durable...).

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des industries chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

Les dispositions qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par le code du travail. Le montant affecté dans le cadre de la collecte de la professionnalisation est fixé à 15 % maximum.

La CPNE, en lien avec l'observatoire prospectif des industries chimiques, sur la base d'études réalisées définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans les industries chimiques et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

Article 9.3

Rôle des instances paritaires

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche :

CPNE des industries chimiques

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA dans les limites fixées ci-dessus.

Comité paritaire de la section « chimie »

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

Conseil d'administration de l'OPCA

Le conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les industries chimiques (OPIC)

L'observatoire des industries chimiques établit un tableau de bord de l'apprentissage dans les industries chimiques, tableau qui est transmis à la CPNE de la branche.

Article 9.4

Contrat de professionnalisation

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le tutorat permettra à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Le tutorat inversé permet aux jeunes de faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent. Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

A l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la formation « tuteur » par l'OPCA de la branche, les parties signataires conviennent de lui demander de réaliser un guide de la fonction tutorale.

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation, ces derniers étant de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et à faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés.

Article 9.5

Formation complémentaire

Le salarié ayant obtenu au terme du contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier de formation dans le cadre de son intégration.

Article 10

Conditions de recours aux stages

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

Article 10.1

Convention tripartite

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

Article 10.2

Cursus scolaire ou universitaire

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui doivent respecter l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

Article 10.3

Stages à l'étranger

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

Article 10.4

Information du CE (ou, à défaut, des DP)

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

Article 10.5

Gratification

Conformément à la loi du 10 juillet 2014 relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur de la gratification mensuelle minimale légale.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevée, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que la durée du stage, le niveau du diplôme préparé, l'évaluation finale du stage, l'apport du stagiaire, la qualité de la prestation.

Article 10.6

Offres et demandes de stages

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des industries chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront, dans la mesure du possible, sur leur site internet, leurs offres de stages.

Seront publiées, via internet ou sur tout autre support, les offres et demandes de stages qui seront adressées aux organisations patronales.

Article 10.7

Modalités d'accueil des stagiaires

10.7.1. Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et s'implique dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur curriculum vitae (CV) de l'intéressé.

10.7.2. Vie du stagiaire dans l'entreprise : restauration, transport...

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, titres-restaurants...). Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées pour les salariés.

La convention de stage précisera les conditions et les modalités de transport du stagiaire (domicile-lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut, les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

10.7.3. Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche à l'issue de celui-ci

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

Article 11

Actions de branche pour rapprocher jeunes et entreprises

Article 11.1

Information jeunes-entreprises

Afin de remédier à la désaffection des jeunes, encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives telles que les olympiades de la chimie doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation

permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations « portes ouvertes », ou le « village de la chimie », présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être promues.

La communication du site internet www.lesmetiersdelachimie.com est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

Article 11.2

Rôle de l'observatoire des industries chimiques (OPIC)

Les études réalisées par l'observatoire des industries chimiques sur les métiers de la chimie figureront sur son site, afin notamment d'en permettre la diffusion vers les établissements d'enseignement, Pôle emploi...

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Suivi de l'accord en CPNE

La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. A cet effet, l'observatoire prospectif des industries chimiques lui fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

Article 13

Bilan

Un bilan du présent accord sera effectué paritairement par les organisations signataires dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est rappelé que les engagements chiffrés prévus aux titres I et II s'entendent pour la période 2015-2017.

Article 15

Conditions d'application

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 16

Dépôt et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord constituent les contreparties au pacte de responsabilité et de solidarité sous réserve de la mise en œuvre de ce pacte dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2014 et de la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2014, destinées à prendre en compte les mesures du pacte. A défaut d'adoption de ces lois au 1^{er} janvier 2015, le présent accord ne pourra entrer en vigueur.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 10 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
CSP ;
CSR ;
FEBEA ;
FIPEC ;
FNCG ;
FNIEEC.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 363. – **Cadres**

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

AVENANT DU 26 JUIN 2014

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

NOR : ASET1451044M

IDCC : 363

Entre :

Le SFIC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP, section SICMA ;

La FCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

Article 2

Revalorisation du « point 100 profession »

La valeur du « point 100 profession », telle que visée à l'article 6 de l'annexe « Classifications et appointements » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 et modifié par l'avenant du 5 avril 2013, sera revalorisée de 1 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 de la profession à compter du 1^{er} mai 2014.

De plus, à titre exceptionnel, le point 100 sera augmenté au 1^{er} septembre 2014 pour être porté à 5,3202 €.

Article 3

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail), et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent avenant a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7

Dépôt, entrée en vigueur et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} mai 2014.

Fait à Paris-La Défense, le 26 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres au 1^{er} mai 2014

Point 100 : 5,3070 € pour 152,25 heures mensuelles.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale ⁽²⁾
185	1 495	19 432
210	1 697	22 058
230	1 858	24 159
250	2 020	26 260
270	2 182	28 361
290	2 343	30 462
310	2 505	32 562
330	2 666	34 663
350	2 828	36 764
360	2 909	37 814
370	2 990	38 865
380	3 070	39 915
390	3 151	40 965
400	3 232	42 016
600	4 848	63 024
<p>(1) Coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100. (2) Salaire mensuel base convention collective nationale x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		

Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres au 1^{er} septembre 2014

Point 100 : 5,3202 € pour 152,25 heures mensuelles.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale ⁽²⁾
185	1 498	19 480
210	1 701	22 113
230	1 863	24 219
250	2 025	26 325
270	2 187	28 431

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale ⁽²⁾
290	2 349	30 537
310	2 511	32 643
330	2 673	34 749
350	2 835	36 855
360	2 916	37 908
370	2 997	38 961
380	3 078	40 014
390	3 159	41 067
400	3 240	42 120
600	4 860	63 180
<p>(1) Coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100. (2) Salaire mensuel base convention collective nationale x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2014-1 DU 24 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2008 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451054M

IDCC : 1536

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 février 2008, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008.

Il est décidé de mettre en conformité le régime, notamment du point de vue de la définition des catégories de salariés. Par ailleurs, il a été décidé de réécrire et d'améliorer les garanties pour ce qui concerne les garanties « rentes éducation » et « rentes de conjoint ».

Il est apporté les modifications suivantes qui se substituent à compter de leur prise d'effet aux dispositions antérieures.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 2 :

« Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) tels que définis à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir du niveau V ;
- non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir des niveaux I à IV inclus.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie. »

Article 2

Modification de l'article 4

1. Après « Le présent accord institue au profit des salariés », il est inséré la précision suivante « ...cadres et non-cadres au sens de l'article 2... ».

2. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.2 :

« Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés non cadres tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- de 12 ans au 18^e anniversaire : 9 % du salaire brut TA-TB ;
- de 18 ans au 26^e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 4.5 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

3. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.3 :

« Une garantie rente de conjoint est établie au bénéfice des conjoints survivants des salariés cadres tels que définis à l'article 2 et selon les conditions ci-dessous :

- garantie viagère : 14 % du salaire brut TA ;
- garantie temporaire : 7 % du salaire brut TA.

On entend par conjoint survivant le conjoint marié survivant, ou à défaut le partenaire de Pacs ou à défaut le concubin notoire, libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Rente de conjoint viagère : il est versé au conjoint survivant une rente viagère immédiate. Le versement de cette rente cesse à la date du décès du conjoint survivant.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente viagère ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Rente de conjoint temporaire : en complément de la rente viagère, il est garanti à son profit le versement d'une rente temporaire annuelle versée du jour du décès du salarié jusqu'au départ à la retraite.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente temporaire ne pourra être inférieur à 1 000 €.

Le versement de la rente temporaire cesse lorsque le conjoint se remarie ou décède. »

Article 3

Création d'un article 4.6 relatif aux périodes de suspension du contrat de travail

« Article 4.6

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 4

Création d'un article 4.7 relatif à la portabilité des droits aux garanties du régime de prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015.

« Article 4.7

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective à compter du 1^{er} juin 2015

4.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 ci-dessous.

Les parties conviennent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1^{er} juin 2015).

A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire des distributeurs conseils hors domicile en vue d'examiner la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement des cotisations.

4.7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.7.7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant. »

Article 5

Modification de l'article 6

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 6.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION salarié non cadre	TAUX DE COTISATION salarié cadre
Décès/invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	–
Rente de conjoint	–	0,55 TA
Incapacité de travail	0,32	0,30
Invalidité	0,20	0,15
Total	0,85	1,95

GARANTIE	TAUX DE COTISATION salarié non cadre	TAUX DE COTISATION salarié cadre
Décès/invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	–
Rente de conjoint	–	0,55 TA
Incapacité de travail	0,25	0,25
Invalidité	0,30	0,21
Total	0,88	1,96

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations des garanties décès et rente de conjoint des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur.

Les cotisations des garanties incapacité de travail et invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} juillet 2014, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2 qui s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1^{er} janvier 2014 inclus.

Les parties signataires conviennent qu'un réexamen général de la situation du régime de prévoyance sera engagé avant la fin de l'année 2016 en vue notamment d'adapter le régime de prévoyance aux évolutions législatives et conventionnelles, et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2014-2 DU 24 JUIN 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE EN CAS D'INAPTITUDE
À LA CONDUITE OU AU PORTAGE

NOR : ASET1451057M

IDCC : 1536

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance en cas d'incapacité médicalement constatée à la conduite ou au portage prévu par l'accord du 2 janvier 2006, étendu par arrêté du 22 juin 2007, modifié par son avenant du 26 février 2008, étendu par arrêté du 9 octobre 2008.

Il est décidé de mettre en conformité le régime, notamment du point de vue de la définition des catégories de salariés.

Il est apporté les modifications suivantes qui se substituent à compter de leur prise d'effet aux dispositions antérieures. Aucune autre modification n'est apportée au régime.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er}

Le titre de l'article est modifié par l'ajout des mots « et objet » : Article 1^{er}. – Champ d'application et objet.

Il est inséré l'alinéa suivant à la suite de la disposition existante :

« Il a pour but d'améliorer le régime de prévoyance pour certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'incapacité au portage ou à la conduite. »

Article 2

Modification de l'article 2

L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Catégories de personnel bénéficiaire

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres, tels qu'ils sont définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article "Liste des emplois repères, annexe" titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité. »

Article 3

Modification de l'article 3

Les deux premiers et les deux derniers alinéas ne sont pas modifiés. Le troisième paragraphe de l'avenant du 26 février 2008 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Compte tenu de la nature particulière du dispositif qui vise à indemniser les conséquences d'une exposition de longue durée à des actes spécifiques, la date de la reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage par un médecin expert ou par un médecin arbitre, le salarié concerné doit pouvoir justifier :

- d'être âgé d'au minimum 50 ans ;
- pour les chauffeurs-livreurs, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans l'emploi de conduite de chauffeur-livreur dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;
- pour les préparateurs, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;
- de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale. »

Article 4

Modification de l'article 5

Le dernier alinéa « Et en tout état de cause, le droit à prestations cesse au 60^e anniversaire du salarié. » est supprimé.

Article 5

Modification de l'article 6

L'article 6 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.1

Dispositions générales

Le montant de la prestation est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi et de ses ressources. Elle est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité et est fixée à 35 % de la base.

La prestation est versée directement au bénéficiaire trimestriellement à terme échu.

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Article 6.2

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du présent régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) sous réserve du principe de non-cumul des prestations édicté à l'article 5 ci-dessus.

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 6

Modification de l'article 8 de l'accord du 2 janvier 2006 et de l'article 3 de l'avenant du 26 février 2008

Les articles ci-dessus sont supprimés et remplacés par les termes suivants :

« Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'incapacité à la conduite ou au portage est de 0,47 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante. »

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} juillet 2014.

Les parties signataires conviennent que, compte tenu du contexte relatif aux règles de droit applicables et à l'entrée en vigueur prochaine du compte personnel de prévention de la pénibilité, un réexamen des dispositions du présent régime de prévoyance en cas d'inaptitude médicalement constatée à la conduite ou au portage devra être engagé en 2015 et pourra aboutir à sa révision.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2014-3 DU 24 JUIN 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE EN CAS D'INAPTITUDE
À LA CONDUITE OU AU PORTAGE

NOR : ASET1451058M
IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFE-CGC Agro ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Modification de l'article 3

A l'article 3, sont insérés les mots suivants « les agents de sanitation et techniciens qualité, » après « pour les préparateurs, » et avant « de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ».

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 12 JUIN 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451055M

IDCC : 2372

Entre :

Le SDD,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CGT ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

Le SNCTPP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire pour mener les négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires successivement le 9 janvier, le 28 février et le 12 juin 2014.

Lors de la séance de la commission mixte paritaire du 12 juin 2014, les ultimes propositions de la direction n'ont pas satisfait les organisations syndicales et elles n'ont pas accepté la proposition qui leur était faite.

Le SDD a précisé que, compte tenu de la situation économique difficile des entreprises de la branche, des efforts consentis en 2013 et 2014 pour la réévaluation de la grille conventionnelle, de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2014 et du financement de la garantie frais médicaux à compter du 1^{er} juillet 2014, aucune demande concernant la révision de la grille conventionnelle, l'évolution de la prime d'ancienneté ou toute autre mesure salariale ne pourra être satisfaite cette année comme le demandaient les organisations syndicales.

En conséquence, le présent procès-verbal traduit l'échec de la négociation et constitue un procès-verbal de désaccord.

Une recommandation patronale sera, en conséquence, adressée à l'ensemble des représentants de la branche afin d'appliquer la mesure spécifique suivante pour l'année 2014 :

Les deux grandes entreprises de la branche devront consacrer un volume de prime de 300 000 € brut chacune dont les modalités d'attribution ainsi que les dates de versement seront négociées avec leurs partenaires sociaux pour les salariés de catégorie 1 classés de 1.1 à 1.3 dans la grille de classification de la convention collective.

Concernant les autres entreprises de la branche, ce montant de prime sera apprécié selon la situation de chacune des entreprises et devra faire l'objet de discussions avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, conformément aux engagements pris dans l'avenant du 28 juin 2013, la recommandation patronale précisera que la grille des minima applicables depuis le 1^{er} janvier 2014 est la suivante :

(En euros bruts.)

NIVEAU DE CLASSIFICATION	MINIMUM CONVENTIONNEL
1.1	1 445,38
1.2	1 527,00
1.3	1 587,00
2.1	1 647,00
2.2	1 707,00
2.3	1 767,00
3.1	1 917,00
3.2	2 067,00
3.3	2 417,00
4	3 117,00

Le présent procès-verbal est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 46 DU 7 JUILLET 2014
RELATIF À LA CRÉATION ET À LA RECONNAISSANCE
DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451049M
IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Lors de la signature de l'avenant n° 8 portant sur la création et la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle (CQP) le 30 juin 1997, les parties signataires ont convenu par l'article 3 du chapitre I^{er} de faire évoluer le référentiel emploi et formation en fonction de l'évolution de l'emploi visé par le certificat de qualification professionnelle concerné.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la branche professionnelle des parcs de loisirs et d'attractions, les parties réaffirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle au travers, notamment, des CQP dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Les modifications apportées aux certificats de qualification professionnelle suivants :

- CQP « Opérateur de restauration rapide » ;
- CQP « Opérateur d'attractions » ;
- CQP « Opérateur vente/jeux »,

ont également pour objet leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 1^{er}

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a modifié les dispositifs du :

- CQP « Opérateur de restauration rapide » qui devient CQP « Employé(e) de restauration rapide » ;
- CQP « Opérateur d'attractions » qui devient CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ;
- CQP « Opérateur vente/jeux » qui devient CQP « Vendeur(euse) en espace de loisirs ».

Les nouveaux référentiels de ces trois CQP sont annexés ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement de ces trois certificats de qualification professionnelle à l'échelon 1, niveau II, coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la direction des relations du travail. Cet avenant sera déposé à la DDTE et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 7 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNELAC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CGT-FO ;

FCS UNSA.

ANNEXE

CQP « Employé(e) de restauration rapide »

Note :

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 juin 1997 à la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions (aujourd'hui convention collective nationale des espaces de loisirs d'attractions et culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- « Opérateur d'attractions » ;
- « Opérateur de restauration rapide » ;
- « Opérateur vente/jeux ».

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP :

- modalités de création des CQP ;
- organisation de la préparation des CQP ;
- délivrance des CQP ;
- droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP, reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

1. Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.

2. Le référentiel de certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3. Le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons :

- pour permettre l'accès au CQP par la VAE ;
- pour donner une meilleure visibilité ;
- pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

Intitulé du CQP

L'intitulé CQP « Employé de restauration rapide », l'intitulé précédent était « Restauration rapide ».

Code des fiches ROME les plus proches

C1211 : aide de cuisine.

C1207 : employé polyvalent de restauration.

Evolution par rapport à l'ancienne version

- le référentiel emploi - activités, compétences reprend sensiblement les mêmes missions et activités, huit missions fondamentales ont été listées et reformulées afin de simplifier la lecture et la compréhension du poste ;
- la mission de veille sur la propreté, l'hygiène et la sécurité a été renforcée, compte tenu de l'évolution des réglementations ;
- une mission concernant le développement durable a été ajoutée ;
- le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la « pratique professionnelle ». De plus, l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En contact permanent avec les visiteurs, le vendeur est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire... ;
- il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...).

Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.

Il adopte dans son travail un comportement écoresponsable.

L'employé de restauration rapide effectue dans des points de restauration, diverses tâches concourant à la préparation des mets et à leur distribution.

Il prépare son poste de travail avant l'arrivée des clients et gère les stocks et l'approvisionnement des produits dont il a besoin.

Il prépare, en respectant scrupuleusement les fiches techniques, des mets simples, froids ou chauds, essentiellement par assemblage.

Il vend la production au comptoir ou en kiosque ou sur tout autre point de restauration, il conseille ses clients, argumente, sert et procède à l'encaissement et propose des ventes additionnelles.

Il peut être amené dans certains endroits à prendre la commande des clients.

Il veille en permanence à respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire liées à son activité.

Il met les produits en valeur au travers de leur présentation.

Il contribue à la qualité de l'accueil sur son point de vente tant au niveau personnel que matériel.

Il participe à la bonne tenue du point de vente, au rangement et à la propreté de l'espace ainsi qu'à la mise en valeur des produits.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sein de points de restauration divers dans tous types de structure de loisirs, parc d'attractions ou culturel. Il s'exerce le plus souvent en contact avec la clientèle (préparation ou vente).

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite parfois des manipulations de charges.

Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaine, et exceptionnellement le week-end.

Compte tenu de la grande fréquentation des parcs l'activité est souvent très soutenue.

L'activité nécessite de respecter les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et leur distribution.

L'exercice de l'emploi nécessite une présence permanente sur l'espace de vente afin d'accueillir, conseiller, servir, et orienter les clients.

Le travail s'effectue seul ou en équipe, en contact avec la clientèle ce qui impose une présentation et une tenue impeccables.

L'emploi nécessite parfois des ports de charges.

La tenue professionnelle est imposée et fournie par l'employeur, et des règles comportementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce seul (sur des petits points de restauration) ou en équipe.

L'employé de restauration rapide travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (premier opérateur), le plus souvent un agent de maîtrise, professionnel de la restauration.

Finalité du poste

Restaurer rapidement les clients en préparant des mets et des plats simples et en les vendant dans le cadre d'une relation conviviale.

Missions

M1 : accueillir les visiteurs sur un parc de loisirs.

M2 : préparer le point de vente et le poste de travail.

M3 : veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et assurer la sécurité des biens et des personnes.

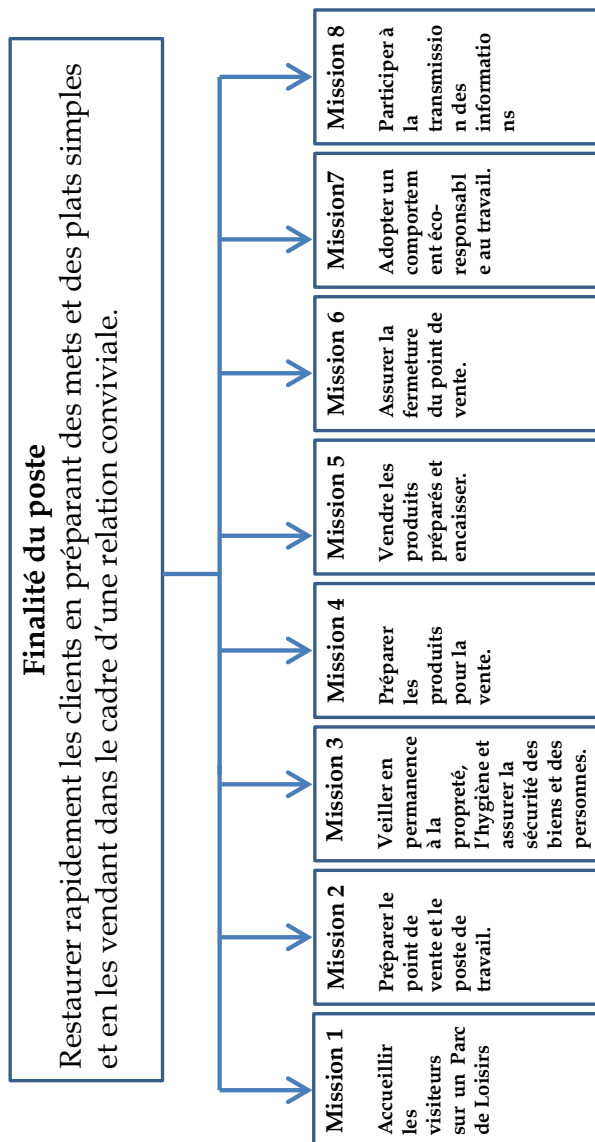
M4 : préparer les produits pour la vente.

M5 : vendre les produits préparés et encaisser.

M6 : assurer la fermeture du point de vente.

M7 : adopter un comportement écoresponsable au travail.

M8 : participer à la transmission des informations.



Mission 1. – Accueillir les visiteurs sur son point de vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les visiteurs (français et anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Conseiller, orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du parc.</p> <p>Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région.</p> <p>Vérifier et maintenir propres et en ordre les locaux et les abords du poste.</p> <p>Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc et pour assurer le confort des visiteurs.</p>	<p>Citer les différentes zones du parc.</p> <p>Décrire les principales attractions et spectacles du parc.</p> <p>Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, anniversaire...)</p> <p>Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et remarquables régionaux.</p> <p>Citer les principaux hôtels et hébergements proches du parc.</p> <p>Citer les valeurs de l'entreprise.</p> <p>Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements.</p>	<p>Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs.</p> <p>Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer couramment en français.</p> <p>Utiliser des phrases d'accueil simples en anglais.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients.</p> <p>Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances.</p> <p>Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Nettoyer le poste de travail et ses abords.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sourire.</p> <p>Ecoute.</p> <p>Empathie.</p> <p>Courtoisie.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Vigilance.</p>

Mission 2. – Préparer le point de vente et le poste de travail

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Réceptionner les produits dans le respect des procédures.</p> <p>Vérifier les produits avant utilisation.</p> <p>Faire le rapprochement livraison-commande quantitativement et qualitativement.</p> <p>Réaliser les opérations liées au stockage en réserve.</p> <p>Accomplir les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/rayon.</p> <p>Procéder à l'étiquetage ou le contrôler.</p> <p>Commander les produits auprès du service concerné.</p> <p>Vérifier les emballages.</p>	<p>Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti).</p> <p>Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter.</p> <p>Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Réceptionner des produits et :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faire le rapprochement livraison-commande quantitativement et qualitativement ; – détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir ; – manipuler les produits avec les précautions nécessaires. <p>Compléter les différents documents lors de la commande et de la réception des produits.</p> <p>Utiliser le matériel d'étiquetage.</p>	<p>Rigoureux.</p> <p>Méticuleux et soigneux.</p> <p>Autonome.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p>

Mission 3. – Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Mettre sa tenue de travail et s'assurer de sa conformité par rapport aux règles de l'entreprise.</p> <p>Vérifier et maintenir propres les locaux. Quand il y a une salle ou une terrasse, assurer la propreté de la salle, des tables (débarrasser les plateaux, vider les poubelles...).</p> <p>S'assurer du bon fonctionnement des équipements de son poste de travail. Exemples : température chambre froide, des vitrines réfrigérées, systèmes de ventilation...</p> <p>Vérifier les systèmes de sécurité et les accès (sécurité) avant ouverture.</p> <p>Reconnaître les produits non utilisables ou hors norme (DLC, DLUO dépassées, produit souillé, non présentable...).</p> <p>Mettre de côté et alerter en cas de non-conformité des matières premières.</p> <p>Nettoyer tout le matériel de production.</p> <p>Maintenir le poste de travail ordonné tout au long du service.</p>	<p>Citer les cas de retrait de produits impropres à la vente.</p> <p>Expliquer les règles d'hygiène se rapportant à l'utilisation des produits frais et leur conservation.</p> <p>Expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit.</p> <p>Identifier les conditions de stockage des matières premières.</p> <p>Expliquer les conséquences directes et indirectes du non-respect des règles d'hygiène et de propreté.</p> <p>Citer les contrôles à effectuer au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles.</p> <p>Citer les facteurs de contamination et expliquer les incidences sur la sécurité alimentaire.</p> <p>Identifier les risques liés à l'activité.</p> <p>Expliquer les règles de sécurité au poste de travail et celles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...).</p> <p>Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuelles.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p>	<p>Respecter et appliquer les procédures de nettoyage, de désinfection et de rangement des locaux, du matériel et des équipements.</p> <p>Nettoyer en utilisant les produits d'entretien adéquats en fonction des surfaces à nettoyer.</p> <p>Appliquer les procédures d'enlèvement de produits non conformes.</p> <p>Organiser son travail.</p> <p>Appliquer les règles HACCP en vigueur dans l'entreprise.</p> <p>Respecter le temps de conservation des produits préparés.</p> <p>Agir afin de prévenir tout risque de contamination des produits.</p> <p>Identifier les dysfonctionnements des équipements du poste et procéder aux ajustements nécessaires en respectant les consignes pré-établies.</p> <p>Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité et de santé au travail.</p> <p>Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse.</p> <p>Utiliser un extincteur.</p>	<p>Rigueur.</p> <p>Méthode.</p> <p>Vigilance.</p> <p>Précision.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Organisation.</p>

Mission 4. – Préparer les produits pour la vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Préparer les produits pour la vente (selon le poste et en appliquant strictement le mode opératoire et les fiches techniques) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faire les sandwiches ; – faire les hamburgers ; – cuire les frites ; – préparer : <ul style="list-style-type: none"> – les salades ; – la viennoiserie ; – les gâteaux ou la pâte (gaufres, crêpes...) ; – les « box » pâtes et pizzas ; – les boissons. <p>Installer les produits prêts à la vente dans les vitrines.</p> <p>Préparer la salle (chaises, tables...).</p> <p>Organiser son poste de travail et préparer en amont du service le matériel nécessaire et suffisant : gobelets, sachets, bâtons pour barbe à papa, barquettes...</p> <p>Vérifier en permanence les stocks pour ne pas être dépourvu pendant le service.</p>	<p>Citer les modes opératoires et les principes de préparation des produits sur le point de vente.</p> <p>Expliquer les conséquences directes et indirectes du non-respect de la fiche technique (proportions, temps de cuisson, température...).</p> <p>Enumérer la composition des produits finis et leurs caractéristiques.</p> <p>Expliquer le principe de la gestion physique des stocks.</p> <p>Expliquer le fonctionnement des équipements et les principes de réglage (frigos, chambre de pousse, fours, vitrines...).</p> <p>Décrire simplement les règles de merchandising appliquées sur le point de vente.</p>	<p>Vérifier la disponibilité et la conformité des matières premières nécessaires aux préparations et/ou approvisionnements des points de vente.</p> <p>Mettre en œuvre les procédures de stockage, désstockage et d'inventaire de matières premières.</p> <p>Préparer (assembler, décongeler, cuire, couper...) en respectant les modes opératoires et les fiches techniques.</p> <p>Préparer les boissons.</p> <p>Maîtriser l'utilisation du matériel spécifique au poste.</p> <p>Maîtriser la mise en place de la salle.</p> <p>Mettre en valeur les produits.</p>	<p>Méthode.</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p>

Nota. – Les activités peuvent varier selon le poste occupé (préparation chaude, froide...).

Mission 5. – Vendre les produits préparés et encaisser

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les clients sur le lieu de vente (restaurant, kiosque).</p> <p>Présenter les produits au client.</p> <p>Répondre aux demandes particulières (personnes allergiques).</p> <p>Vendre en toute autonomie.</p> <p>Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire).</p> <p>Dans certains points de restauration spécifiques, prendre les commandes des clients.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat.</p> <p>Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu.</p> <p>Citer les différentes familles de produits et les compositions principales.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : argumenter, reformuler, traiter les objections, conclure.</p> <p>Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle.</p> <p>Citer les différents modes de paiement.</p> <p>Compter.</p>	<p>Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction.</p> <p>Mener un acte de vente, de l'accueil à la conclusion.</p> <p>Proposer des produits en vente additionnelle.</p> <p>Prendre une commande.</p> <p>Maîtriser l'utilisation des moyens (mobilier, outils...) à disposition pour vendre.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement.</p> <p>Rendre la monnaie.</p> <p>Utiliser une caisse, éditer un ticket de caisse.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sens de l'observation.</p> <p>Discernement.</p> <p>Honnêteté.</p> <p>Respect des consignes.</p> <p>Rigueur.</p>

Mission 6. – Fermeture du point de vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Compter les sommes encaissées.</p> <p>Appliquer les procédures de fermeture des caisses et des points de vente.</p> <p>Assurer la communication écrite nécessaire à la clôture de la journée (cahier...).</p> <p>Assurer (ou participer à) la fermeture du point de vente ou du restaurant.</p> <p>Préparer les commandes pour le lendemain.</p> <p>Remettre son poste de travail et le point de vente à l'état initial.</p>	<p>Compter.</p> <p>Communiquer par écrit.</p> <p>Expliquer les procédures de fermeture.</p> <p>Citer les chiffres commerciaux caractéristiques (chiffre d'affaires, panier moyen, fréquentation...).</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Procéder à la clôture et à la fermeture du point de vente en respectant les procédures.</p> <p>Nettoyer le matériel en respectant les règles d'hygiène.</p> <p>Préparer ce qui doit l'être pour le lendemain ou la prise de poste suivante.</p> <p>Ranger son poste et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>Vigilance.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Respect des procédures.</p> <p>Organisation.</p>

Mission 7. – Adopter un comportement écoresponsable au travail

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement durable. Expliquer la notion d'empreinte écologique. Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Travailler en adoptant un comportement « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

Mission 8. – Participer à la transmission des informations

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés, relevés de température...).	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail.	Suggérer des améliorations.	Sens du relationnel.
Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé).	Citer ses clients et fournisseurs internes. Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail.	Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis.	Précision et fiabilité.
Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.	Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire correctement en français.	Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.	Rigueur. Anticipation.

CQP « Vendeur(euse) en espace de loisirs »

Note :

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 juin 1997 à la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions (aujourd'hui convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- « Opérateur d'attractions » ;
- « Opérateur de restauration rapide » ;
- « Opérateur vente/jeux ».

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP :

- modalités de création des CQP ;
- organisation de la préparation des CQP ;
- délivrance des CQP ;
- droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP, reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

1. Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.

2. Le référentiel de certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3. Le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons :

- pour permettre l'accès au CQP par la VAE ;
- pour donner une meilleure visibilité ;
- pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

Intitulé du CQP

L'intitulé « Vendeur en espace de loisirs ».

L'intitulé précédent était CQP « Opérateur vente/jeux » ; les jeux, aujourd'hui, n'ont plus aucun rapport avec les boutiques ou espaces de vente dans lesquels travaille le vendeur en espace de loisirs.

Code des fiches ROME les plus proches

D1211 : vente en articles de sport et loisirs.

D1212 : vente déco et équipement du foyer.

D1214 : vente en habillement et accessoire de la personne.

D1202 : vente en alimentation.

Evolution par rapport à l'ancienne version

- le référentiel emploi - activités, compétences reprend sensiblement les mêmes missions et activités, huit missions fondamentales ont été listées et reformulées afin de simplifier la lecture et la compréhension du poste ;
- une mission concernant le développement durable a été ajoutée ;
- le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la « pratique professionnelle ». De plus, l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En contact permanent avec les visiteurs, le vendeur est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire... ;
- il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...).

Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.

Il adopte dans son travail un comportement écoresponsable.

Le vendeur en espace de loisirs assure l'ouverture de son point de vente. Dans ce cadre, il prépare l'approvisionnement et contribue à la qualité de l'accueil personnel et matériel.

Il participe à la bonne tenue du point de vente, au rangement et à la propreté de l'espace ainsi qu'à la mise en valeur des produits.

Il veille en permanence à la propreté du point de vente et à la sécurité des lieux.

Il effectue de façon régulière des comptages de stocks pour la préparation des commandes ou la réalisation d'inventaires.

Dans le cadre de sa mission de vente, il conseille ses clients, argumente, sert et procède à l'encaissement et propose des ventes additionnelles.

Conditions d'exercice

Le poste de vendeur en espace de loisirs s'exerce dans un espace de vente (boutique, kiosque, point de vente...) sur un parc de loisirs, parc à thème, d'attractions ou culturel.

Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaine, et exceptionnellement le week-end.

L'exercice de l'emploi nécessite une présence permanente sur l'espace de vente afin d'accueillir, conseiller, servir et orienter les clients.

Le travail s'effectue, seul ou en équipe, en contact avec la clientèle, ce qui impose une présentation et une tenue impeccables.

L'emploi nécessite parfois des ports de charges.

La tenue professionnelle est imposée et fournie par l'employeur, sauf très rares exceptions, et des règles comportementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le plus souvent en équipe lorsqu'il est en boutique et seul (sur des kiosques ou petite boutique).

L'opérateur d'attraction travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (premier opérateur), un agent de maîtrise, responsable des attractions ou même parfois directement le directeur du parc.

Finalité du poste

Vendre des produits divers au sein d'un parc de loisirs, en instaurant une relation conviviale et en veillant à ce que les conditions d'accueil et de qualité de service soient conformes aux valeurs de l'entreprise.

Missions

M1 : accueillir les visiteurs sur son point de vente.

M2 : ouvrir et préparer le point de vente.

M3 : vendre.

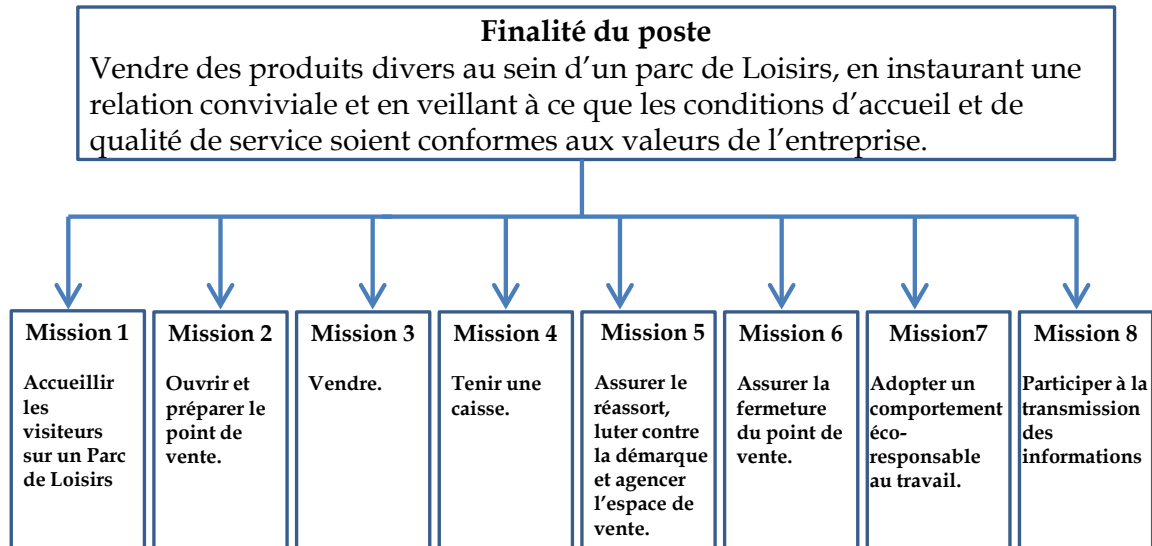
M4 : tenir une caisse.

M5 : assurer le réassort, lutter contre la démarque et agencer l'espace de vente.

M6 : assurer la fermeture du point de vente.

M7 : adopter un comportement écoresponsable au travail.

M8 : participer à la transmission des informations.



Mission 1. – Accueillir les visiteurs sur son point de vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les visiteurs (français et anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Conseiller, orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du parc.</p> <p>Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région.</p> <p>Vérifier et maintenir propres et en ordre les locaux et les abords du point de vente.</p> <p>Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc et pour assurer le confort des visiteurs.</p>	<p>Citer les différentes zones du parc.</p> <p>Décrire les principales attractions et spectacles du parc.</p> <p>Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, anniversaire...)</p> <p>Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et remarquables régionaux.</p> <p>Citer les principaux hôtels et hébergements proches du parc.</p> <p>Citer les valeurs de l'entreprise.</p> <p>Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements.</p>	<p>Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs.</p> <p>Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer couramment en français.</p> <p>Utiliser des phrases d'accueil simples en anglais.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients.</p> <p>Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances.</p> <p>Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Nettoyer le point de vente et ses abords.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sourire.</p> <p>Ecoute.</p> <p>Empathie.</p> <p>Courtoisie.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Vigilance.</p>

Mission 2. – Ouvrir et préparer le point de vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Participer à la gestion des stocks :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accomplir les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/rayon ; – effectuer un contrôle qualitatif et quantitatif des livraisons ; – sortir prioritairement les produits les plus anciens ; – participer aux inventaires... <p>Assurer la propreté et l'hygiène du point de vente afin qu'il demeure accueillant.</p> <p>Informar les personnes compétentes en cas d'incident ou de dysfonctionnement.</p> <p>Vérifier les éléments de sécurité du point de vente (extincteurs, blocs et issues de secours, moyens de communication...) et agir selon les procédures en cas de problème.</p>	<p>Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti).</p> <p>Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter.</p> <p>Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens.</p> <p>Expliquer les procédures et les principes de sécurité propres au point de vente et au poste de travail (conduite à tenir, personnes à prévenir...).</p> <p>Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuelle et les différents éléments de sécurité.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Réceptionner des produits et :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif ; – détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir ; – manipuler les produits avec les précautions nécessaires. <p>Compléter les différents documents lors de la commande et la réception des produits.</p> <p>Utiliser le matériel d'étiquetage.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage de l'espace de vente en utilisant les produits d'entretien adéquats.</p> <p>Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse.</p> <p>Utiliser un extincteur.</p>	<p>Rigueur et conscience professionnelle.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p>

Mission 3. – Vendre

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les clients sur le lieu de vente.</p> <p>Présenter les produits au client.</p> <p>Répondre aux demandes particulières.</p> <p>Vendre en toute autonomie.</p> <p>Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire).</p> <p>Dans certains points de vente spécifiques (exemple : photos), prendre les commandes des clients.</p> <p>Maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée et détecter les actes de malveillance.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat (motivation, mobiles, attitudes face à la qualité, la marque, le prix...).</p> <p>Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu et du client.</p> <p>Citer les différentes familles de produits et les caractéristiques principales.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits.</p> <p>Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : argumenter, reformuler, traiter les objections, conclure.</p> <p>Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle.</p> <p>Décrire les différentes étapes à respecter en cas de constatation d'acte de malveillance.</p> <p>Identifier les notions d'économie d'entreprise, de coût, de marges, charges et produits.</p>	<p>Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction.</p> <p>Mener un acte de vente en toute autonomie, de l'accueil à la conclusion.</p> <p>Pratiquer la vente additionnelle et proposer les services associés à la vente (garantie, paquets cadeaux, service après-vente...).</p> <p>Prendre une commande.</p> <p>Maîtriser l'utilisation des moyens (mobiliers, outils, PLV...) à disposition pour vendre.</p> <p>Respecter les normes d'hygiène pour la manipulation des produits qui le nécessitent (produits frais, confiserie...).</p> <p>Réaliser les opérations administratives demandées par la hiérarchie.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sens de l'observation.</p> <p>Discernement.</p> <p>Honnêteté.</p>

Mission 4. – Tenir une caisse

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Ouvrir et fermer les caisses.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures de caisse.</p> <p>Compléter les documents de caisse réglementaires.</p>	<p>Citer les différents moyens et modes de paiement.</p> <p>Compter la monnaie.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Mettre en place les fonds de caisse.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures.</p> <p>Rendre la monnaie.</p> <p>Délivrer les preuves de paiement.</p> <p>Compléter une feuille de caisse.</p>	<p>Honnêteté.</p> <p>Respect des consignes.</p> <p>Rigueur.</p>

**Mission 5. – Assurer le réassort, lutter contre la démarque
et agencer l'espace de vente**

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Mettre les produits en rayon en tenant compte des règles définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> – familles de produits ; – affichage des prix ; – PLV... <p>Assurer le « réassort » afin que les linéaires soient suffisamment approvisionnés.</p> <p>Appliquer les procédures de retrait des produits impropres à la vente.</p> <p>Participer à la prévention de la démarque incon- nue.</p> <p>Faire les modifications de décor des vitrines (sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique).</p>	<p>Citer les différentes caractéristiques des produits vendus.</p> <p>Citer les critères de retrait.</p> <p>Connaître les règlements de sécurité et les procé- dures de surveillance.</p> <p>Connaître les équipements de sécurité.</p> <p>Décrire le plan d'organisation de la surface de vente.</p> <p>Citer les différentes familles de produits.</p> <p>Expliquer les techniques d'implantation (principes et logique de disposition dans les linéaires).</p> <p>Citer les causes de la démarque (connues et in- connues).</p> <p>Expliquer les moyens de lutte contre la démarque inconnue.</p>	<p>Utiliser les moyens de manutention légers.</p> <p>Utiliser de façon optimum le mobilier de vente.</p> <p>Manipuler des produits en prenant les précautions nécessaires, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Appliquer les procédures de retrait.</p> <p>Commander les produits nécessaires à l'approvi- sionnement de linéaires.</p> <p>Préparer les produits afin qu'ils soient conformes à la réglementation et aux règles appliquées dans l'entreprise.</p> <p>Décorer une vitrine.</p> <p>Mettre en rayon et présenter les produits afin de les mettre en valeur et en respectant les consignes.</p> <p>Mettre en application les moyens de lutte contre la démarque inconnue.</p>	<p>Rigueur.</p> <p>Travail avec goût.</p> <p>Honnêteté.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Attention permanente.</p>

Mission 6. – Assurer la fermeture du point de vente

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Appliquer les procédures de fermeture des caisses et de la boutique. Compter les sommes encaissées. Fermer le point de vente. Participer à l'inventaire. Passer les commandes pour le lendemain.	Expliquer les procédures de caisse et décrire les documents correspondants. Citer et expliquer la signification des chiffres caractéristiques de la boutique, (chiffre d'affaires, panier moyen, fréquentation...). Compter la monnaie et maîtriser les quatre opérations. Ecrire correctement en français.	Fermer le point de vente en respectant les procédures. Communiquer par écrit (compléter les documents de caisse...). Appliquer les procédures de fermeture.	Vigilance. Rigueur. Respect des procédures. Organisation.

Mission 7. – Adopter un comportement écoresponsable au travail

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement durable. Expliquer la notion d'empreinte écologique. Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Travailler en adoptant un comportement « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

Mission 8. – Participer à la transmission des informations

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et les entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés, relevés de température...).	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. Citer ses clients et fournisseurs internes.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.	Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire correctement en français.	Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.	

CQP « Opérateur(trice) d'attractions »

Note :

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 juin 1997 à la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions (aujourd'hui convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- « Opérateur d'attractions » ;
- « Opérateur de restauration rapide » ;
- « Opérateur vente/jeux ».

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP :

- modalités de création des CQP ;
- organisation de la préparation des CQP ;
- délivrance des CQP ;
- droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP, reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

1. Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.

2. Le référentiel de certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3. Le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons :

- pour permettre l'accès au CQP par la VAE ;
- pour donner une meilleure visibilité ;
- pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

Intitulé du CQP

L'intitulé « Opérateur d'attractions » reste le même qu'à la création du CQP.

C'est l'intitulé repris dans la convention collective et le plus souvent utilisé dans les entreprises.

Certifications existantes dans le même champ professionnel

Aucune.

Code des fiches ROME les plus proches

G1101 : accueil touristique.

G1205 : personnel d'attractions ou de structures de loisirs.

Evolution par rapport à l'ancienne version

- le référentiel emploi - activités, compétences compte cinq missions fondamentales au lieu de neuf dans l'ancien référentiel. Cela est dû essentiellement à des regroupements de compétences qui simplifient la lecture et la compréhension du poste ;
- la mission : « surveillance et sécurité » a été renforcée ;
- une mission concernant le développement durable a été ajoutée ;
- le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la « pratique professionnelle ». De plus, l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

L'opérateur d'attractions accueille et informe les visiteurs sur le parc et plus précisément sur l'attraction sur laquelle il travaille. Il gère les files d'attente et est chargé de l'embarquement et du débarquement des visiteurs ; dans ce cadre, il optimise le remplissage de l'attraction afin de diminuer les temps d'attente et satisfaire les visiteurs.

Il pourra aussi être affecté à la gestion des visiteurs sur un lieu de spectacle (salle ou plein air).

Il peut éventuellement piloter une attraction, il suivra alors une formation interne spécifique. Il peut avoir la charge complète de l'attraction, il procède à l'embarquement, le pilotage et le débarquement. Cela dépend du parc et/ou de la taille de l'attraction sur laquelle il travaille.

En contact permanent avec les visiteurs, il est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire... ;
- il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...).

Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.

Il a un rôle permanent de surveillance et de prévention des risques. La sécurité des visiteurs sur l'attraction est sa préoccupation principale.

Il adopte dans son travail un comportement écoresponsable.

Conditions d'exercice

Le poste d'opérateur d'attractions s'exerce dans un parc de loisirs, parc à thème, d'attractions ou culturel comportant des attractions destinées à amuser et divertir les visiteurs : spectacles, manège, grande roue, grand huit, parcours scéniques...

Il s'exerce en contact permanent avec les visiteurs.

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaine, et exceptionnellement le week-end.

L'emploi nécessite de respecter des règles de sécurité s'appliquant au travail sur les attractions.

La tenue professionnelle est imposée et fournie, sauf très rares exceptions, par l'employeur, et des règles comportementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce seul (sur des attractions petites ou moyennes) ou en équipe (sur des attractions plus importantes).

L'opérateur d'attractions travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (premier opérateur), un agent de maîtrise, responsable des attractions ou même parfois directement le directeur du parc.

Finalité du poste

Mettre en place les conditions d'accueil des visiteurs sur un parc et plus spécifiquement sur une attraction. Gérer l'attente et faciliter l'accès à l'attraction en veillant à la sécurisation des biens et des personnes.

Missions

M1 : accueillir les visiteurs sur un parc de loisirs.

M2 (option 1) : faciliter l'accès à l'attraction, embarquer et débarquer les visiteurs.

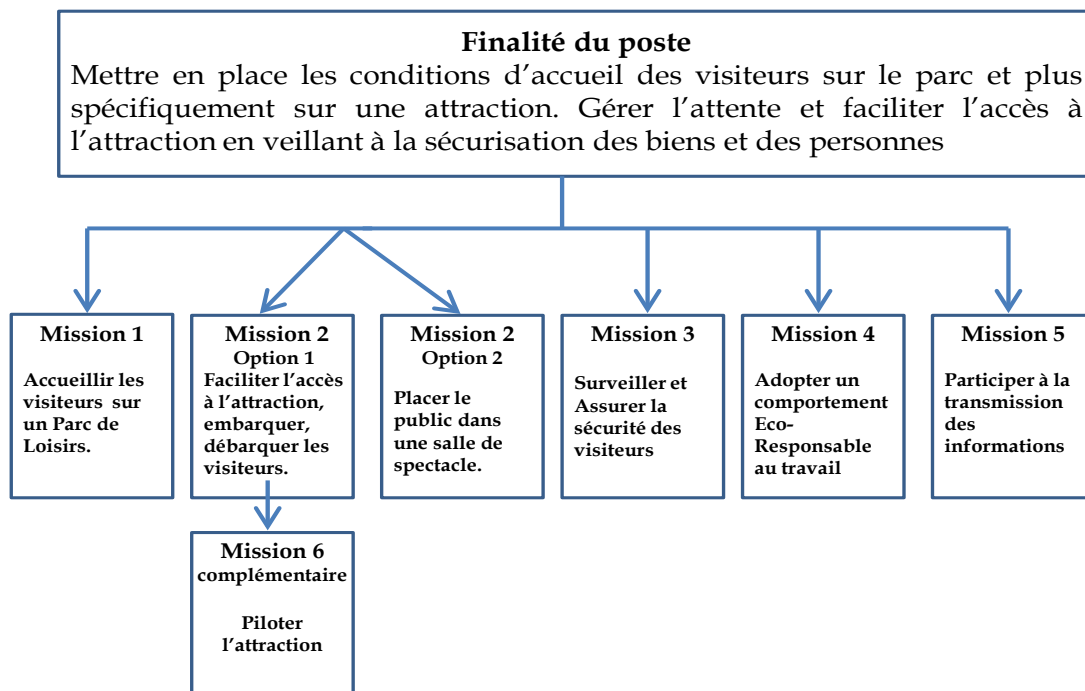
M2 (option 2) : placer le public dans une salle de spectacle.

M3 : surveiller et assurer la sécurité des visiteurs.

M4 : adopter un comportement écoresponsable au travail.

M5 : participer à la transmission des informations.

M6 complémentaire : piloter l'attraction.



Mission 1. – Accueillir les visiteurs sur un parc de loisirs

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les visiteurs (français et anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Conseiller, orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du parc.</p> <p>Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région.</p> <p>Vérifier et maintenir propres et en ordre les locaux et les abords de l'attraction.</p> <p>Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc pour assurer le confort des visiteurs.</p>	<p>Citer les différentes zones du parc.</p> <p>Décrire les principales attractions et spectacles du parc.</p> <p>Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, anniversaire...)</p> <p>Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et remarquables régionaux.</p> <p>Citer les principaux hôtels et hébergements proches du parc.</p> <p>Citer les valeurs de l'entreprise.</p> <p>Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements.</p>	<p>Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs.</p> <p>Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer couramment en français.</p> <p>Utiliser des phrases d'accueil simples en anglais.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients.</p> <p>Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances.</p> <p>Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Nettoyer l'attraction et les abords : quais d'embarquement, files d'attente, sièges, barres de sécurité...</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage de l'attraction, utiliser les produits d'entretien adéquats.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sourire.</p> <p>Ecoute.</p> <p>Empathie.</p> <p>Courtoisie.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Vigilance.</p>

Mission 2 (option 1). – Faciliter l'accès à l'attraction, embarquer et débarquer les visiteurs

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir et renseigner les visiteurs français et étrangers sur l'attraction.</p> <p>Faire respecter strictement le règlement de l'attraction et les limites de taille.</p> <p>Gérer la (les) file(s) d'attente et régler les problèmes pouvant survenir.</p> <p>Procéder à l'embarquement et au débarquement des visiteurs en appliquant strictement les consignes de sécurité.</p> <p>Contrôler les conditions d'installation et de sécurité du public (harnachement...) et procéder au verrouillage des systèmes de sécurité (barres, portes...).</p> <p>Optimiser le taux de « remplissage ».</p> <p>Fermer les files d'attente.</p>	<p>Citer les caractéristiques de l'attraction : données techniques, capacités, débit horaire, temps d'attente, heures d'affluence...</p> <p>Citer les conditions d'accès à l'attraction : taille, public particulier...</p> <p>Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente.</p> <p>Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits.</p> <p>Citer les consignes d'embarquement et de débarquement de l'attraction.</p> <p>Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, handicapés, personnes âgées...</p> <p>Décrire les principes de remplissage d'une attraction.</p> <p>Citer les signes de comportements problématiques (alcool, drogue...).</p>	<p>Faire respecter, à tous les visiteurs sans exception, les conditions d'accès à l'attraction.</p> <p>Organiser et gérer une file d'attente et les coupe-files.</p> <p>Gérer les conflits dans une file d'attente.</p> <p>Répondre aux réclamations des visiteurs en obtenant leur satisfaction.</p> <p>Informar les visiteurs sur les délais d'attente.</p> <p>Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de l'attraction.</p> <p>Utiliser les outils de comptage des visiteurs.</p> <p>Optimiser le taux de remplissage de l'attraction.</p> <p>Contrôler le verrouillage des systèmes de sécurité.</p> <p>Orienter avec courtoisie les visiteurs vers la sortie.</p> <p>Détecter les comportements à risque (alcool, drogue...) et agir selon la procédure.</p>	<p>Etre souriant.</p> <p>Etre conscient de la nécessité et de l'importance des règles et des procédures.</p> <p>Etre avenant.</p> <p>Savoir se faire respecter.</p> <p>Avoir du tact.</p> <p>Résistance à la position debout.</p> <p>Identifier et respecter les limites de son champ d'action et de compétences.</p>

Mission 2 (option 2). – Placer le public dans une salle de spectacle

En fonction du poste occupé, cette mission peut remplacer la mission 2 (option 1) : embarquer et débarquer les visiteurs sur une attraction.

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Accueillir les visiteurs dans la salle et présenter le spectacle au micro en français et en anglais.</p> <p>Faire respecter les règles de sécurité, d'hygiène et de déplacement dans la salle.</p> <p>Placer les visiteurs dans la salle et appliquer les procédures.</p> <p>Gérer la (les) file(s) d'attente et régler les problèmes pouvant survenir.</p> <p>Effectuer le travail de surveillance et appliquer les mesures de sécurité en cas de dysfonctionnement, y compris l'évacuation.</p>	<p>Citer les caractéristiques de la salle et du spectacle : données techniques, capacités, débit horaire, temps d'attente, heures d'affluence...</p> <p>Raconter le scénario du spectacle.</p> <p>Citer le règlement et les procédures propres au spectacle et à la salle en particulier.</p> <p>Citer les éventuelles conditions d'accès à la salle : taille, public particulier, âge....</p> <p>Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente.</p> <p>Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits.</p> <p>Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, handicapés, personnes âgées...</p> <p>Décrire les principes de remplissage d'une salle.</p>	<p>Organiser et gérer une file d'attente.</p> <p>Informers les visiteurs sur les délais d'attente.</p> <p>Gérer les conflits dans une file d'attente.</p> <p>Répondre aux réclamations des visiteurs en obtenant leur satisfaction.</p> <p>Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de la salle.</p> <p>Utiliser un micro pour faire des annonces en français et en anglais.</p> <p>Optimiser le placement dans la salle en dirigeant les visiteurs avec dynamisme et cordialité.</p> <p>Vérifier et assurer la propreté de la salle avant et après le spectacle.</p> <p>Compter les visiteurs dans la salle en utilisant les outils mis à disposition.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de propreté.</p>	<p>Etre vigilant.</p> <p>Etre attentif.</p> <p>Etre patient.</p> <p>Comprendre l'intérêt des règles de sécurité.</p> <p>Etre dynamique.</p> <p>Identifier et respecter les limites de son champ d'action et de compétences.</p>

Mission 3. – Surveiller et assurer la sécurité des visiteurs

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Faire strictement appliquer les consignes de sécurité sur l'attraction.</p> <p>Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité au travail.</p> <p>Appliquer les procédures en cas d'incident ou d'accident.</p> <p>Faire appliquer les procédures d'évacuation en cas de besoin.</p> <p>Contrôler la conformité et le bon fonctionnement des dispositifs et des équipements de sécurité et alerter sur les dysfonctionnements.</p>	<p>Citer les règles de sécurité applicables dans la salle.</p> <p>Expliquer le principe et les procédures de fonctionnement de l'attraction.</p> <p>Connaître le maniement des moyens d'extinction.</p> <p>Expliquer la procédure d'alerte en cas de situation dangereuse (qui et comment appeler).</p>	<p>Contrôler la conformité des équipements de premiers secours (blocs secours, extincteurs, accès aux issues de secours...).</p> <p>Vérifier les systèmes de sécurité avant démarrage.</p> <p>Vérifier les accès et les sorties : tourniquet, portes automatiques...</p> <p>Utiliser le matériel de communication présent sur l'attraction : micro, radio, téléphone...</p> <p>Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse.</p> <p>Utiliser un extincteur.</p>	<p>Etre attentif.</p> <p>Etre sensibilisé aux problèmes de sécurité.</p> <p>Etre concentré.</p>

Mission complémentaire. – Piloter l'attraction

Cette option peut être délivrée en complément du CQP, mais pas isolément.

Prérequis : avoir suivi une formation interne spécifique de conduite de l'attraction.

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Mettre en route et faire fonctionner une attraction en respectant scrupuleusement le mode opératoire et les consignes de sécurité.</p> <p>Informers les visiteurs au micro : accueil et consignes de sécurité et faire les rappels nécessaires.</p> <p>Effectuer le travail de surveillance (visu ou écran de contrôle).</p> <p>Appliquer strictement les consignes de sécurité en cas d'incident ou d'accident.</p> <p>Maintenir le poste de commande propre et rangé.</p> <p>Etre en relation constante avec l'équipe chargée de l'embarquement et du débarquement afin d'optimiser le débit.</p>	<p>Citer et expliquer les procédures de l'attraction.</p> <p>Citer les règles de sécurité applicables sur l'attraction.</p> <p>Citer les procédures de démarrage et de fermeture de l'attraction.</p>	<p>Faire les vérifications préalables au démarrage.</p> <p>Faire fonctionner l'attraction en respectant strictement le mode opératoire.</p> <p>Réagir efficacement en cas d'incident ou d'accident, conformément aux procédures spécifiques.</p> <p>Exprimer clairement un message à l'aide d'un micro en français et en anglais.</p> <p>Renseigner le cahier ou les feuilles de bord selon les consignes.</p> <p>Faire les manœuvres nécessaires pour permettre aux publics particuliers (handicapés, personnes âgées...) d'accéder ou de descendre de l'attraction (ralentissement, arrêt de l'attraction).</p> <p>Maintenir propre son poste de commande.</p>	<p>Etre capable de maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée.</p> <p>Etre vigilant et concentré.</p> <p>Avoir une bonne élocution.</p> <p>Supporter la station debout.</p> <p>Etre souriant.</p> <p>Etre vigilant.</p>

Mission 4. – Adopter un comportement écoresponsable au travail

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement durable. Expliquer la notion d'empreinte écologique. Citer les moyens d'économiser l'énergie sur son poste de travail.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Travailler en adoptant un comportement « écoresponsable ».	

Mission 5. – Participer à la transmission des informations

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Compléter les différents documents administratifs de l'attraction (variables selon les attractions et entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés...). Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. Citer ses clients et fournisseurs internes. Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis. Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 47 DU 7 JUILLET 2014
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« AGENT DE CUISINE »

NOR : ASET1451050M
IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Agent de cuisine » et de le valoriser au travers de la grille de classification. Ce certificat de qualification professionnelle s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II.

Conscientes des enjeux que représente la formation pour la branche professionnelle des parcs de loisirs et d'attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est issu des besoins et des attentes des sites de loisirs et culturels.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du CQP au travers de la grille de classifications et de rémunération.

Il est complété en annexe par :

- le référentiel de compétences ;
- l'organisation de la préparation ;
- la délivrance du CQP ;
- la reconnaissance du CQP.

Article 1^{er}

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP « Agent de cuisine » annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine » au niveau II, coefficient 175, de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les parties prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation partielle du présent accord.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Cet accord sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Fait à Paris, le 7 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNELAC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

FCS UNSA.

CQP « Agent de cuisine »

Note :

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

En lien direct avec les métiers de la restauration, la CPNEF a créé en 1997 un CQP « Opérateur de restauration rapide » et a reconnu en 2009 un CQP « Agent de restauration » issu de la branche de l'industrie hôtelière.

Deux caractéristiques principales de ces deux CQP sont d'être en contact permanent avec la clientèle et de préparer des plats simples et rapides en assemblage.

Code des fiches ROME les plus proches

C1211 : aide de cuisine.

C1206 : cuisinier.

Description de l'emploi type

L'agent de cuisine réalise une prestation culinaire en restaurant dans un espace de loisirs, un parc d'attractions ou un espace culturel.

Il prépare son poste de travail avant l'arrivée des clients et gère l'approvisionnement des produits dont il a besoin.

Il met en œuvre des techniques de préparations culinaires en respectant scrupuleusement les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les fiches techniques qui sont mises à disposition par sa hiérarchie.

Il prépare des entrées et des desserts simples, des plats chauds en cuisine, au poste grillades ou rôti.

Il doit apporter une attention particulière à la présentation et à l'harmonie des assiettes et/ou des plats qu'il prépare.

Il travaille généralement en cuisine et parfois à la vue de la clientèle, sans avoir de contact direct avec elle.

Il prépare, en amont de l'assemblage ou de la cuisson, les matières premières qu'il cuisine.

L'emploi type se définit par la fonction de « commis de cuisine » dans les grosses brigades et « cuisinier » dans les petites équipes.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sein de points de restauration divers dans tout type de structure de loisirs, parc d'attractions ou culturel.

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite parfois des manipulations de charges.

Il s'exerce le plus souvent en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée.

Les contrats sont saisonniers, généralement d'avril à septembre, ou à durée indéterminée dans les parcs ou les espaces de restauration ouverts toute l'année. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaine, et exceptionnellement le week-end.

Compte tenu de la grande fréquentation des parcs, l'activité est souvent très soutenue et les quantités de mets à préparer sont très conséquentes.

L'activité nécessite de respecter strictement les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et à leur distribution.

Conditions d'accès à l'emploi

Avoir un projet professionnel orienté vers les métiers de la restauration.

Avoir bénéficié d'une expérience professionnelle ou d'une formation en restauration, même minime, est apprécié.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le plus souvent en équipe.

L'agent de cuisine travaille le plus souvent sous la responsabilité d'un cuisinier expérimenté, d'un demi-chef de partie ou, dans des structures plus petites, du responsable de restaurant.

Finalité du poste

Traiter et transformer des matières premières afin d'assurer une production culinaire conforme à celle attendue par la clientèle d'un parc de loisirs.

Missions

M1 : assurer les opérations préliminaires à la préparation des plats.

M2 : préparer, assembler et dresser les entrées et les desserts.

M3 : préparer des plats chauds cuisinés.

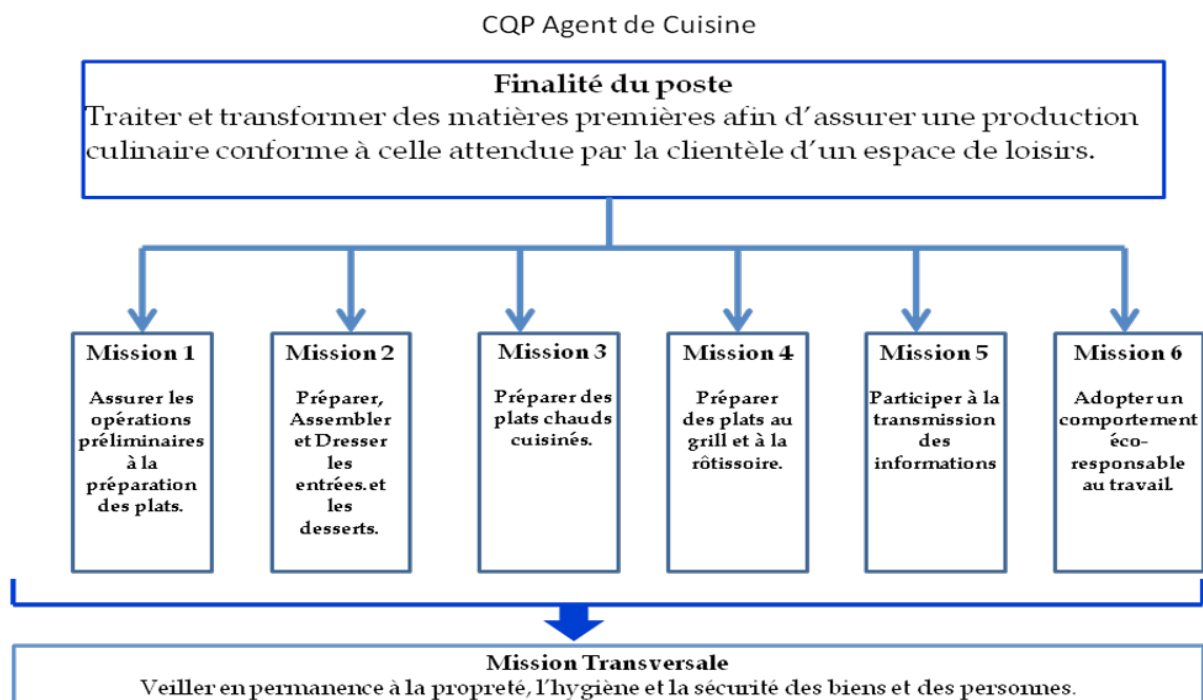
M4 : préparer des plats au grill et à la rôtissoire.

M5 : participer à la transmission des informations.

M6 : adopter un comportement écoresponsable au travail.

Mission transversale

Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes.



Mission transversale. – Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Hygiène alimentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mettre de côté et alerter en cas de non-conformité des matières premières ; – s'assurer du bon fonctionnement des équipements de son poste de travail, exemples : température chambre froide, de vitrines réfrigérées, systèmes de ventilation... ; – veiller au retrait des produits non utilisables ou hors norme (DLC, DLUO dépassées, produit souillé, non présentable...). <p>Nettoyage :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nettoyer tout le matériel de production ; – maintenir le poste de travail ordonné tout au long du service ; – vérifier et maintenir propres les locaux. <p>Sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mettre sa tenue de travail et s'assurer de sa conformité par rapport aux règles de l'entreprise ; – utiliser le matériel mis à disposition en respectant strictement les règles de sécurité. 	<p>Hygiène alimentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – citer les cas de retrait de produits impropres à la vente ; – expliquer les règles d'hygiène se rapportant à l'utilisation des produits frais et à leur conservation ; – expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit ; – identifier les conditions de stockage des matières premières ; – expliquer les conséquences directes et indirectes du non-respect des règles d'hygiène et de propreté ; – citer les contrôles à effectuer au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles ; – citer les facteurs de contamination et expliquer les incidences sur la sécurité alimentaire ; – citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens ; – expliquer la notion de traçabilité. <p>Sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les risques liés à l'activité ; – expliquer les règles de sécurité au poste de travail et celles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...); – citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuelles ; – expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. 	<p>Hygiène alimentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – appliquer les procédures d'enlèvement de produits non conformes en respectant les procédures (mettre de côté, informer...) ; – appliquer les règles d'hygiène alimentaire en vigueur dans l'entreprise ; – respecter le temps de conservation des produits préparés ; – agir afin de prévenir tout risque de contamination des produits ; – utiliser en permanence la tenue professionnelle exigée. <p>Nettoyage :</p> <ul style="list-style-type: none"> – respecter et appliquer les procédures de nettoyage, de désinfection et de rangement des locaux, du matériel et des équipements mis à disposition ; – ranger son poste de travail et éliminer les déchets au fur et à mesure de la production ; – repérer les anomalies et les dysfonctionnements lors des tâches de nettoyage (revêtement, canalisation bouchée...). <p>Sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les dysfonctionnements des équipements du poste et procéder aux ajustements nécessaires en respectant les consignes établies ; – intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité et de santé au travail ; – appliquer les procédures en cas de situation dangereuse ; – utiliser un extincteur. 	<p>Rigueur. Méthode. Vigilance. Précision. Conscience professionnelle. Organisation.</p>

Mission 1. – Assurer les opérations préliminaires à la production

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Commander les produits nécessaires auprès du service concerné.</p> <p>Vérifier les emballages, décartonner.</p> <p>Déconditionner les produits livrés prêts à l'emploi (produits appertisés, surgelés...).</p> <p>Vérifier les produits avant utilisation.</p> <p>Réaliser sur les matières premières (légumes, fruits, viandes, poissons...) les premiers traitements avant leur utilisation en production.</p> <p>Remettre en température les produits surgelés en respectant les techniques et les procédures.</p> <p>Réhydrater les produits (sauces, bouillons...).</p> <p>Stocker les produits remis en température en attendant leur utilisation et en respectant les normes d'hygiène alimentaire.</p> <p>Décontaminer les légumes.</p>	<p>Expliquer l'organisation du service et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Expliquer le principe de la « marche en avant ».</p> <p>Citer les différentes gammes de produits.</p> <p>Citer les unités de poids et faire les conversions.</p> <p>Citer les unités de volume et faire les conversions.</p> <p>Citer les différents moyens de conservation des aliments.</p> <p>Lecture et écriture du français.</p> <p>Compter (quatre opérations).</p>	<p>Réceptionner des produits au poste de travail et :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif (visuel) ; – contrôler la conformité des produits : détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir ; – manipuler les produits avec les précautions nécessaires ; – compléter les différents documents et appliquer les différentes procédures lors de la commande et de la réception des produits. <p>Laver, décontaminer les fruits et les légumes en appliquant les procédures et les protocoles.</p> <p>Acheminer les produits en zone propre en respectant la « marche en avant ».</p> <p>Utiliser une balance.</p> <p>Appliquer les consignes des fiches techniques mises à disposition.</p> <p>Réaliser la préparation des produits en respectant les fiches de travail, les consignes d'organisation.</p> <p>Remettre les produits surgelés en température.</p> <p>Utiliser une thermosonde.</p> <p>Réaliser son travail dans le temps imparti.</p> <p>Stocker les produits remis en température jusqu'à leur utilisation ou l'envoi en salle.</p>	<p>Méthode.</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p> <p>Résistance physique et nerveuse.</p>

Mission 2. – Préparer, assembler et dresser les entrées et les desserts

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Cuire les produits de base (œufs, viandes blanches) et les faire refroidir dans le respect des règles d'hygiène alimentaire.</p> <p>Réaliser des plats en assemblage conformes à la demande : salades, hors-d'œuvre, sandwiches...</p> <p>Travailler avec des PAI (produit alimentaire intermédiaire).</p> <p>Stocker les plats préparés.</p> <p>Préparer des desserts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – remettre en température des pâtisseries ; – utiliser ou assembler les produits frais ou PAI (œufs à la neige, salade de fruits frais...). 	<p>Lire un document en langue française.</p> <p>Compter (quatre opérations).</p> <p>Citer les unités de poids et faire les conversions.</p> <p>Citer les unités de volume et faire les conversions.</p> <p>Citer la définition d'un PAI et donner des exemples.</p> <p>Citer les unités de poids et faire les conversions.</p> <p>Citer l'utilisation de chacun des outils et appareils utilisés en cuisine.</p>	<p>Préparer les fruits et légumes en respectant les techniques culinaires, les règles et les protocoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – éplucher ; – tailler (julienne, bâtonnets) ; – ciseler les oignons, échalote ; – monder les tomates ; – tourner ; – historier. <p>Utiliser le matériel et les machines adaptés à la préparation des produits (robo-coupe, couteaux, essoreuse...).</p> <p>Respecter les fiches techniques et les procédures (mode opératoire, grammage...).</p> <p>Produire des plats conformes aux attentes (goût, visuel).</p> <p>Stocker les produits remis en température jusqu'à l'envoi en salle.</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Cuire les produits en respectant les temps de cuisson (œufs, viandes...).</p> <p>Réchauffer les entrées à base de pâtes salées.</p> <p>Effectuer les assaisonnements des hors-d'œuvre.</p> <p>Trancher/découper les viandes froides et la charcuterie.</p> <p>Remettre les desserts surgelés en température.</p> <p>Préparer une salade de fruits frais.</p> <p>Assembler des PAI en respectant les fiches techniques.</p>	<p>Méthode</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p> <p>Résistance physique et nerveuse.</p>

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
		<p>Stocker les produits dans les lieux appropriés (chambres froides, négatives ou positives...).</p> <p>Gérer son temps et s'organiser pour « envoyer » les plats au moment voulu.</p> <p>Utiliser en toute sécurité le matériel mis à disposition en respectant la sécurité.</p> <p>Utiliser une cellule de refroidissement.</p>	

Mission 3. – Préparer des plats chauds cuisinés

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Cuire des produits, les assembler et les conserver pour obtenir, au moment de l'envoi, des plats conformes à la qualité attendue (visuel, température, goût...).</p> <p>Effectuer la remise en température de plats cuisinés à l'avance (PCA) en respectant les procédures.</p> <p>Réaliser des sauces à base de PAI (produits alimentaires intermédiaires).</p> <p>Portionner les plats préparés en respectant les grammages et la présentation attendue.</p> <p>Préparer, cuire et accommoder diverses garnitures de légumes.</p> <p>Conditionner les plats préparés.</p>	<p>Lire une température.</p> <p>Citer les différents matériels de cuisson et leur utilisation : fours pulsé, vapeur, micro-ondes...</p> <p>Citer les différentes données de la remise en température d'un PCA (durée, température...).</p> <p>Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point...</p> <p>Citer les règles à respecter pour le maintien au chaud (durées, températures...).</p> <p>Expliquer les notions de traçabilité.</p>	<p>Respecter les fiches techniques.</p> <p>Organiser son travail pour « envoyer » les plats dans les temps.</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Remettre et maintenir en température les PCA en respectant les procédures (durées, températures...).</p> <p>Poêler un steak, un filet de poisson, une viande blanche.</p> <p>Respecter les techniques de cuisson.</p> <p>Trancher et découper les viandes en respectant les grammages.</p> <p>Cuire des produits dans un liquide (eau, court-bouillon...).</p> <p>Cuire des pâtes et du riz.</p> <p>Réaliser une purée de légumes.</p> <p>Présenter des plats conformes aux attentes.</p> <p>Utiliser une cellule de refroidissement.</p>	<p>Méthode</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p> <p>Résistance physique et nerveuse.</p>

Mission 4.– Préparer des plats au grill et à la rôtissoire

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
<p>Réaliser, éventuellement devant les clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des grillades ; – des fritures ; – la rôtisserie de viandes. <p>Dresser les assiettes conformes à la qualité attendue (fiche technique) et à la demande des clients (cuisson, accompagnement...).</p>	<p>Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point...</p> <p>Citer les différentes parties d'une volaille.</p> <p>Citer les règles de conservation des produits frits (conditions, temps de conservation...).</p>	<p>Préparer son poste de travail.</p> <p>Organiser son temps pour répondre aux commandes.</p> <p>Préparer des assiettes conformes aux demandes des clients (accompagnement, sauce, cuisson...).</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Mettre en route le matériel de cuisson (grill, rôtissoire).</p> <p>Assurer l'entretien du matériel de cuisson : nettoyage des grills, vidange des friteuses... en conformité avec les procédures et les normes d'hygiène alimentaire.</p> <p>Appliquer les modes opératoires de cuisson.</p> <p>Vérifier la cuisson à l'aide d'une thermosonde.</p> <p>Découper un poulet.</p> <p>Trancher une viande rôtie.</p> <p>Vérifier la qualité d'une huile de friture.</p> <p>Cuire des frites.</p> <p>Respecter les grammages et les proportions.</p> <p>Préparer des assiettes conformes aux fiches techniques (composition, aspect, goût...).</p>	<p>Méthode.</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p>

Mission 5. – Participation à la transmission des informations

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés, relevés de température...).	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. Citer ses clients et fournisseurs internes.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité.
Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé).	Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité.	Transmettre les informations lors du changement d'équipe ou de poste. Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.	Rigueur. Anticipation.
Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.	Ecrire correctement en français.	S'adapter et s'intégrer à l'équipe de travail dans le but d'optimiser la qualité du service demandée.	

Mission 6. – Adopter un comportement écoresponsable au travail

ACTIVITÉS	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement durable. Expliquer la notion d'empreinte écologique. Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Adopter un comportement « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 19 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451053M
IDCC : 1516

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet la modification du premier paragraphe de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe intitulé « Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant » de l'article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit :

« Si, après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et à parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini à l'article 3.2 et 3.3. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 19 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPAT FO ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNPEFP CGT.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 39 DU 3 JUILLET 2014

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451048M

IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace les avenants n° 20, n° 21, n° 22, n° 22 *bis*, n° 23, n° 25, n° 30, n° 33 et n° 35 de la convention collective nationale.

Article 2

L'article 17.1 intitulé « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.1

Bénéficiaires

Le régime de prévoyance "risques décès et arrêt de travail" s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1^{er} avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Chaque salarié embauché dans un organisme entrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Il est convenu que les présentes dispositions se situent dans le cadre des règles des organismes de la sécurité sociale qui reste le régime principal ; elles viennent en complément de celles-ci et, pour leur application, les contrôles des organismes de la sécurité sociale sont seuls valables, à l'exception des dispositions concernant les garanties pour les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel affilié à l'AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel n'étant pas affilié à l'AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès.

L'indemnisation pour une période donnée ou pour un acte donné est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les organismes de la sécurité sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes de survie et pour les garanties arrêt de travail concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 17.2 intitulé « Garantie décès, invalidité permanente et absolue » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.2

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Un capital sera versé en une seule fois :

- au bénéficiaire désigné par le salarié, en cas de décès de celui-ci survenu avant son départ en retraite ;
- au salarié avant son départ en retraite, en cas d'invalidité permanente et absolue de la 3^e catégorie de la sécurité sociale.

La base de calcul de ce capital est fixée à 12 fois le salaire brut mensuel, tel que défini à l'article 6 du présent avenant. La part de ce capital reversée au bénéficiaire se fait à raison de :

- 75 % pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé ;
- 75 % pour le salarié marié ou pacsé.

Il est ajouté une majoration de 20 % par enfant qui était à la charge du salarié au moment du décès.

Dispositions particulières aux salariés cadres : le capital versé en cas de décès est fixé à 300 % de la tranche A et 150 % de la tranche B de la base de calcul définie ci-dessus pour cette catégorie de personnel auquel s'ajoute 25 % sur les tranches A et B par enfant à charge.

Pour l'application de la garantie décès, on entend par enfant à charge l'enfant de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'il est justifié qu'il continue ses études, et sans limitation d'âge, si celui-ci possède la carte de grand invalide au sens de la sécurité sociale.

A défaut de désignation de bénéficiaire sous pli scellé remis à l'organisme employeur ou sous toute autre forme juridique à la convenance du salarié, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint ;
- ensuite, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptés, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales. »

Article 4

L'article 17.3 intitulé « Allocation obsèques » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.3

Allocation obsèques et rente éducation

Article 17.3.1

Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants de 12 ans et plus à charge, il est versé une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 17.3.2

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente absolue de l'assuré (3^e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en invalidité permanente absolue :

- une rente fixée à 10 % du salaire annuel de référence tranches A et B (*) jusqu'au 18^e anniversaire ;
- une rente fixée à 10 % du salaire annuel de référence tranches A et B (*) jusqu'au 26^e anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations chômage.

Cette rente éducation est assurée par l'OCIRP.

La revalorisation est fixée chaque année, en fonction du coefficient décidé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18^e anniversaire et, au plus tard, son 26^e anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations chômage.

Article 17.3.3

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ;

- ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation d'âge pour les enfants, qui par suite d'infirmité ou de maladie incurable sont atteints d'une incapacité permanente avant leur 21^e anniversaire, d'un taux égal ou supérieur à 80 % reconnu au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles. »

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire). »

Article 5

L'article 17.4 intitulé « Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.4

Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail, il sera versé au salarié à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu une indemnité journalière de prévoyance (IJP) égale à :

- 28 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche A de salaire (tranche inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle ;
- 78 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche B de salaire (tranche excédant le plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle ;
- 18 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la totalité du salaire (tranche A et tranche B) en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation et, en tout état de cause :
 - à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités journalières brutes de sécurité sociale et les indemnités journalières du présent régime de prévoyance, doit être limité à 83 % du salaire brut d'activité précédant l'arrêt, revalorisé en application de l'article 17.9 de la présente convention.

Cette garantie vient en relais de la garantie employeur décrite aux articles 12.3 et 13.6 de la présente convention.

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la sécurité sociale. »

Article 6

L'article 17.5 intitulé « Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.5

Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité permanente totale de 2^e ou 3^e catégorie, dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, reconnue par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle supérieure à 66 %, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail.

Cette rente est égale à :

- 26 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche A du salaire, et revalorisé ;
- 76 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche B de salaire, et revalorisé.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités brutes de la sécurité sociale et l'indemnité brute du présent régime de prévoyance, doit être limité à 83 % du salaire brut d'activité revalorisé en application de l'article 17.9 de la CCN.

Le salarié reprenant une activité partielle rémunérée et reconnu en invalidité partielle par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, continue à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) soit au plus égale au salaire revalorisé précédant l'arrêt de travail. »

Article 7

L'article 17.6 intitulé « Prise en charge du congé de maternité » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.6

Prise en charge du congé de maternité

Les périodes de congés pour maternité sont exclues des garanties prévues aux articles 17.2, 17.4 et 17.5 du présent texte sur la tranche A des salaires.

Une indemnité journalière servie par le régime de prévoyance (IJP) s'élevant à 78 % de la 30^e partie du salaire brut mensuel est servie sur la tranche B du salaire. La part de la tranche B prise en compte est limitée à 1,5 fois le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Article 8

L'article 17.7 intitulé « Chômage total » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.7

Chômage total

Les garanties stipulées à l'article 17.2 ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, restent acquises à tout salarié en chômage total bénéficiant des allocations chômage, et ce pendant une période maximale de 6 mois consécutifs à compter de la date de mise en chômage. Cette modification ne s'accompagne d'aucune cotisation supplémentaire. »

Article 9

L'article 17.8 intitulé « Exonération de la cotisation décès » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.8

Exonération de la cotisation décès

Le salarié reconnu en état d'incapacité temporaire totale (art. 17.4) ou d'invalidité (art. 17.5) continue à avoir droit à la garantie décès sans versement de cotisation pendant la durée où il bénéficie du droit aux prestations. »

Article 10

L'article 17.9 intitulé « Indexation des indemnités et rentes » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.9

Indexation des indemnités et rentes

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.2, 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées trimestriellement suivant la variation de l'indice général trimestriel des taux des salaires horaires, publié par l'INSEE et le ministère du travail. »

Article 11

L'article 17.10 intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.10

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

Risques décès et arrêt de travail

(En pourcentage.)

COTISATIONS UNIQUEMENT À LA CHARGE DU SALARIÉ	TRANCHE A	TRANCHE B
Non-cadres : incapacité totale et maternité	0,46	1,19
Cadres : incapacité totale et maternité	0,46	1,19

COTISATIONS UNIQUEMENT À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	TRANCHE A	TRANCHE B
Non-cadres : décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques	0,14	0,14
Non-cadres : rente éducation	0,10	0,10
Cadres : décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques	0,70	0,70
Cadres : rente éducation	0,10	0,10
Non-cadres : invalidité permanente totale ou partielle	0,56	1,28

COTISATIONS UNIQUEMENT À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	TRANCHE A	TRANCHE B
Cadres : invalidité permanente totale ou partielle	0,36	0,82
Reprise encours	0,05	0,05

Article 12

L'article 17.11 intitulé « Définition du salaire » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.11

Définition du salaire

La base de calcul du salaire brut mensuel retenu pour l'application des dispositions des articles 17.2 à 17.6 du présent avenant correspond au salaire de base prévu à l'article 16.3.1 de la convention collective nationale complété, le cas échéant, de l'indemnité de passage, du complément d'ancienneté et des points professionnels des 3 derniers mois d'activité précédant le début de l'arrêt de travail. »

Article 13

L'article 17.12 intitulé « Envoi des dossiers au régime de prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.12

Envoi des dossiers au régime de prévoyance

Les modalités d'envoi des dossiers décès et arrêt de travail à l'institution de prévoyance gestionnaire du présent régime et leur règlement sont définis dans le protocole d'accord de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes recommandés pour la gestion. »

Article 14

L'article 17.13 intitulé « Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.13

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires, conformément à la convention de gestion. »

Article 15

L'article 17.14 intitulé « Organisme gestionnaire "Risque décès et arrêt de travail" » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.14

Organisme gestionnaire "Risque décès et arrêt de travail"

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurances, SIREN n° 529 219 040, sise 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex, et Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, SIREN n° 775 691 181, sise 21, rue Laffitte, 75009 Paris, coassureurs du régime. La gestion des risques est déléguée à Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419, siège social au 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
- OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 16

L'article 17.15 intitulé « Révision des conditions de mutualisation et de recommandation » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.15

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte tous les 5 ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non-respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec les organismes de prévoyance, recommandés par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou les organismes de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an. »

Article 17

L'article 17.16 intitulé « Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.16

Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XVII, le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1^{er} janvier 2015. »

Article 18

L'article 17.17 intitulé « Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.17

Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), les garanties arrêt de travail sont suspendues. Cette suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Les garanties décès sont maintenues, sans cotisations, à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu. »

Article 19

Un nouvel article 17.18 intitulé « Fonds social de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs » est intégré à la présente convention collective nationale comme suit :

« Article 17.18

Fonds social de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

Les partenaires sociaux de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ont convenu de créer un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Le fonds social est destiné à la mise en œuvre des actions sociales de solidarité et de prévention visant à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés, et ce quelle qu'en soit l'origine.

Le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ».

Article 20

L'article 18.1 intitulé « Bénéficiaires du régime de prévoyance "frais de santé" » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.1

Bénéficiaires du régime de prévoyance "frais de santé"

Article 18.1.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre

Le régime de prévoyance frais de santé s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1^{er} avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Pour être admis à l'assurance, le salarié doit :

- appartenir au groupe assuré ;
- être affilié à la sécurité sociale ;
- être sous contrat de travail (toutefois n'est pas admis à l'assurance le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois, notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde).

Chaque salarié d'une association gestionnaire de foyers et services aux jeunes travailleurs sera inscrit à compter du premier jour du mois suivant le 61^e jour d'activité dans l'association à un régime de prévoyance frais de santé dans les conditions stipulées dans les articles suivants.

Toutefois, à sa demande expresse, le salarié sera inscrit à ce régime dès sa prise de fonctions, la cotisation étant alors à sa charge exclusive pendant les 60 premiers jours d'activité.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes précisés aux articles 18.2 et suivants de la convention collective nationale.

Article 18.1.2

Cas de dérogation au caractère obligatoire

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire du 25 septembre 2013.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le premier jour du mois suivant la demande.

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

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

Article 21

L'article 18.2 intitulé « Nature des garanties » est annulé et remplacé comme suit.

« Article 18.2

Nature des garanties

Article 18.2.1

Ensemble des actes pris en compte par la sécurité sociale

Remboursement du ticket modérateur conventionnel à partir des bordereaux de décompte de la sécurité sociale.

Article 18.2.2

Hospitalisation

Remboursement :

- du ticket modérateur ;
- du forfait hospitalier journalier ;
- d'un dépassement pour chambre particulière égal au maximum à 1,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour ;
- du lit accompagnant pour un enfant hospitalisé jusqu'à son 15^e anniversaire sur prescription médicale.

Article 18.2.3

Cure thermique

Remboursement du ticket modérateur, à l'exclusion des frais de voyage et d'hébergement.

Article 18.2.4

Soins et prothèses dentaires

Le remboursement est porté du ticket modérateur à 300 % des remboursements de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels.

Le remboursement est fixé à 210 % du tarif de convention de la sécurité sociale, pour les soins et prothèses dentaires non pris en charge par la sécurité sociale.

Article 18.2.5

Dépenses d'optique

Verres et monture : remboursement en complément de celui de la sécurité sociale selon la grille optique ci-après, et dans la limite des frais réels.

Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale : remboursement en complément de celui de la sécurité sociale d'un forfait égal à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année civile et par membre de la famille, dans la limite des frais réels.

Les remboursements au titre des verres et monture et au titre des lentilles se cumulent :

- pour les adultes : un remboursement par paire (2 verres + monture) tous les 2 ans (sauf évolution sensible de la dioptrie supérieure ou égale à 0,5) et un remboursement annuel pour les lentilles ;
- pour les enfants de moins de 18 ans : un remboursement annuel pour une paire (2 verres + monture) et pour les lentilles.

GRILLE OPTIQUE	ADULTE Le remboursement est limité à 1 paire (2 verres et 1 monture) tous les 2 ans (sauf évolution de la dioptrie)	ENFANT < 18 ANS Le remboursement est limité à 1 paire (2 verres et 1 monture) par an		
Verres				
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	Code LPP	Forfait par verre
Verres simple foyer, sphériques				
Sphère de – 6 à + 6	2203240, 2287916	65	2242457, 2261874	45
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	75	2243304, 2243540 2291088, 2297441	55
Sphère < – 10 ou > + 10	2235776, 2295896	85	2248320, 2273854	65
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2226412, 2259966	75	2200393, 2270413	55
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2254868, 2284527	85	2219381, 2283953	65
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2212976, 2252668	95	2238941, 2268385	75
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2288519, 2299523	105	2206800, 2245036	85
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de – 4 à + 4	2290396, 2291183	130	2264045, 2259245	90
Sphère < – 4 ou > + 4	2245384, 2295198	150	2202452, 2238792	110
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de – 8 à + 8	2227038, 2299180	140	2240671, 2282221	100
Sphère < – 8 ou > + 8	2202239, 2252042	160	2234239, 2259660	120
Monture	Code LPP	Forfait par monture	Code LPP	Forfait par monture
	2223342	120	2210546	65

Article 22

L'article 18.3 intitulé « Garantie familiale » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.3

Garantie familiale

La garantie "frais de santé" est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du participant les enfants fiscalement à charge du participant ou de son conjoint, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;

- âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
- s’ils poursuivent leurs études ;
- ou sont à la recherche d’un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi,
- ou sont sous contrat d’apprentissage ;
- ou s’ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge s’ils sont infirmes et titulaires de la carte d’invalidité prévue à l’article L. 241-3 du code de l’action sociale et des familles, à condition que l’état d’invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant sont considérés comme à charge afin de bénéficier des dispositions de l’article 18.13. »

Article 23

L’article 18.4 intitulé « Extension des garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.4

Extension des garanties

Les garanties définies aux articles 18.2.1, 18.2.2, 18.2.3, 18.2.4 et 18.2.5 sont prorogées à la demande du salarié démissionnaire pendant un délai de 6 mois à compter de la date de fin de préavis. La cotisation est à la charge exclusive du salarié. »

Article 24

L’article 18.5 intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance “frais de santé” » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.5

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance “frais de santé”

(En euros.)

COTISATION FRAIS DE SANTÉ	RÉGIME général	RÉGIME Alsace-Moselle
Cotisation totale	77,00	43,00
Part de la cotisation totale à charge du salarié	38,50	21,50
Part de la cotisation totale à charge de l’employeur	38,50	21,50

Article 25

L’article 18.6 intitulé « Envoi des dossiers au régime de prévoyance “frais de santé” et règlement » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.6

Envoi des dossiers au régime de prévoyance “frais de santé” et règlement

Les modalités d’envoi des dossiers « frais de santé » à l’institution de prévoyance et leur règlement par celle-ci sont définis dans le protocole d’accord de gestion administrative signé entre les signataires de la convention collective nationale et les organismes de prévoyance recommandés pour la gestion du présent régime. »

Article 26

L’article 18.7 intitulé « Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance » est annulé et remplacé comme suit.

« Article 18.7

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires, conformément à la convention de gestion. »

Article 27

L'article 18.8 intitulé « Organisme gestionnaire "frais de santé" » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.8

Organisme gestionnaire "frais de santé"

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ;
- Le groupement de coassurance mutualiste composé de :
 - Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419, siège social au 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
 - Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social au 104, avenue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
 - Apreva, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391, siège social au 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
 - Eovi MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176, siège social au 25, route de Monfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
 - Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège social au 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
 - Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085, siège social au 8, terrasse du Front du Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;

et,

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 691 181, siège social au 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces mutuelles et Malakoff Médéric Prévoyance, coassureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social,

125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex. La gestion est confiée aux cinq mutuelles interprofessionnelles Adrea Mutuelle, Apreva, Eovi MCD, Harmonie Mutuelle et Ociane. »

Article 28

L'article 18.9 intitulé « Révision des conditions de mutualisation et de désignation » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.9

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte tous les 5 ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non-respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec les organismes de prévoyance recommandés, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'institution de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an. »

Article 29

L'article 18.10 intitulé « Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.10

Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XIX, le régime de prévoyance frais de santé prend effet au 1^{er} janvier 2015. »

Article 30

L'article 18.11 intitulé « Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.11

Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur à continuer de bénéficier du régime prévoyance frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

- lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;
- lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié. »

Article 31

L'article 18.12 intitulé « Contrat responsable » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.12

Contrat responsable

Le présent régime conclu en application du chapitre XVIII de la convention ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^e alinéa de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- la participation forfaitaire de 1 € ;
- les franchises prévues au paragraphe III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, les signataires ont choisi de prendre en charge au titre du régime de prévoyance les actes de prévention suivants :

- un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ;
- un dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ;
- un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^e anniversaire ;
- un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
- un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Les vaccinations suivantes seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *haemophilus influenzae* B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. »

Article 32

L'article 18.13 intitulé « Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.13

Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié

Les ayants droit se voient maintenir la garantie frais de santé pendant une durée de 1 an (de date à date) à compter du jour du décès du salarié, et cela sans cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en souscrivant un contrat individuel aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 90-769 du 30 septembre 1990 et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime, à condition d'en faire la demande dans un délai de 6 mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès. »

Article 33

L'article 18.14 intitulé « Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.14

Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés

Article 18.14.1

Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé au 18.14.2 du présent article.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article 18.14.2 du présent avenant.

Les cotisations applicables aux personnes visées par le présent article ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

L'employeur est tenu d'informer le salarié, adhérent au régime de prévoyance, sur la possibilité de maintenir la garantie frais de santé avant la rupture de son contrat de travail. Cette obligation ne se confond pas avec celle de remettre au salarié la notice établie par l'assureur définissant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre, prévue à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

Les prestations proposées sont identiques à celles prévues par le présent régime.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

*Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8
du code de la sécurité sociale*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° 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, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

En revanche, les salariés bénéficiant d'une dispense d'affiliation au régime de prévoyance frais de santé ne bénéficient pas de la portabilité.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes à Pôle emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 34

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Article 35

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 36

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 AOÛT 2014
DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
À L'ACCORD N° 82 DU 17 JUIN 2013

NOR : ASET1451047M
IDCC : 1043

Pantin, le 12 août 2014.

La fédération des services 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 vous informe qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les organisations syndicales des salariés suivantes : CSFV CFTC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Convention collective

IDCC : 783. – **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES**
(15 octobre 1974)

AVENANT N° 154 DU 30 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA REVALORISATION DES BAS SALAIRES

NOR : ASET1451043M

IDCC : 783

Entre :

Le SYNEAS,

D'une part, et

La FNSCS CFTC ;

La FNSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille indiciaire des emplois des groupes 1 à 5 de l'annexe I des accords collectifs CHRS est supprimée et remplacée par la grille suivante :

ANCIENNETÉ	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4	GROUPE 5
Echelon de début	355	360	365	383	444
Après 1 an	359	364	373	399	462
Après 3 ans	362	369	385	414	493
Après 5 ans	364	375	399,4	433	519
Après 7 ans	371	387,4	418,4	453	540
Après 9 ans	386,4	406,4	437,4	472	555
Après 11 ans	402,4	421,4	456,4	494	587
Après 14 ans	418,4	438,4	474,4	514	620
Après 17 ans	434,4	455,4	492,4	541	657
Après 21 ans	450,4	472,4	510,4	571	688

Article 2

Les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution au moment de l'application du présent protocole, qui sont visés par la revalorisation des premiers coefficients, se voient substituer à leur coefficient le nouvel indice, et ce jusqu'à la date de passage à l'échelon suivant.

Article 3

Effet. – Durée

Les dispositions du présent protocole sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2011, sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 30 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE

ACCORD DU 24 JUIN 2014
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
NOR : ASET1451045M

PRÉAMBULE

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet-montre en cuir entre autres.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Ce sont des entreprises qui travaillent souvent avec le secteur du luxe ce qui demande un vrai savoir-faire. Les qualités exigées dans les métiers de cette activité sont la patience, la minutie, la dextérité. Les articles fabriqués sont des sacs à main ou de la petite maroquinerie. Pour l'ensemble de ces raisons, le secteur de la maroquinerie attire beaucoup plus les femmes que les hommes. Parmi les salariés, 76 % sont des femmes. Ainsi sur les 17 889 salariés que compte la profession en 2012, 69 % appartiennent à la catégorie des ouvriers, 20 % aux ETAM et 11 % aux cadres (source OPCALIA).

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle ou de la rémunération.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et de pêche ;
- articles pour chiens et chats ;

- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles-cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2. Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

a) Recrutement

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emploi ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même, une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé (exemple : piqueur[se] et non pas piqueuse), cela afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le recrutement est l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est demandé aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de Pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier(e), à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice versa.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrière, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

Il est rappelé que les personnes de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et cela afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe une fois par an.

c) Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

De même, en retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. A ce titre, les salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental pourront demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les 2 mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise leur orientation professionnelle.

3. Conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel

a) Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunération non objectifs entre les hommes et les femmes. Annuellement, les entreprises analyseront les écarts éventuels subsistants.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si, à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

b) Travail à temps partiel

Le temps partiel est peu développé sur les activités de production et se retrouve plus dans les fonctions support ou dans le secteur de la vente.

La branche garantit aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

4. Institutions représentatives du personnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, les entreprises de 50 à 300 salariés doivent renseigner, dans le rapport annuel communiqué au CE, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ainsi que la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'information relative à la situation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures prises en ce sens seront également indiquées dans la base de données économiques et sociales qui doit être mise en place à partir du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés en application des articles L. 2323-7-2 et R. 2323-1-4 du code du travail. Ces dispositions sont déjà applicables dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 30 juin 2014 (art. R. 2323-1-3 du code du travail).

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

5. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Agro ;

FNP FO.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 8 JUILLET 2014
RELATIF À L'ARTICLE 2 « INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT
À LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1451052M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Dans le prolongement des discussions intervenues au sein de la commission mixte paritaire, il a été constaté par les organisations représentatives que les termes de l'article 2 du texte de base de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne permettaient pas d'en avoir une lecture univoque.

Il est rappelé à ce titre que la commission nationale de conciliation et d'interprétation avait déjà pu se prononcer sur le sens à donner à cet article, mettant en évidence la nécessité d'en préciser plus expressément les termes.

Ainsi, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les termes de l'article susvisé après avoir confirmé la lecture à en faire pour l'avenir, dans l'objectif d'uniformiser les pratiques et usages constatés jusqu'alors au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire

L'article 2 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective initialement rédigé comme suit :

« Pour participer à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, les syndicats patronaux signataires par mutualisation prennent en charge, par organisation syndicale, le salaire de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

Chaque organisation syndicale pourra prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondie au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
 - soit billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ;
 - soit billet en TGV aller et retour en 2^e classe par délégué ;
 - soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales.

Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux. »

Est modifié comme suit :

« 2.1. Maintien de salaire

Pour participer aux commissions paritaires de la négociation de la convention collective, les syndicats patronaux signataires par mutualisation prennent en charge, par organisation syndicale, le salaire de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

Chaque représentant salarié relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourra prétendre au maintien de salaire susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce maintien de salaire, le représentant salarié devra strictement respecter les conditions et obligations suivantes :

- être valablement mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche des prestataires de services ;
- avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant salarié au niveau de la branche des prestataires de services ;
- transmettre à son employeur le calendrier semestriel prévisionnel des réunions paritaires établi par la branche deux fois par an ;
- informer son employeur de sa participation à une commission paritaire de la branche des prestataires de services pour laquelle il est mandaté en remettant la convocation à la réunion de ladite commission 8 jours au moins avant sa tenue et, au plus tard, le jour de la réception de la convocation par le représentant salarié ;
- remettre à son employeur, après la tenue de la réunion paritaire concernée, la copie de la fiche de présence à la commission paritaire attestant de sa participation.

En cas de strict respect des obligations susvisées, le représentant salarié pourra prétendre au maintien du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste de travail directement auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en justifiant du maintien de salaire intervenu dans les conditions susvisées, se rapprocher des syndicats patronaux signataires par l'intermédiaire du secrétariat technique pour obtenir le remboursement des sommes concernées.

Si le représentant salarié ne respecte pas l'une des obligations susvisées, l'entreprise sera exonérée de son obligation de maintenir le salaire du représentant salarié qui devra alors se rapprocher de la branche pour bénéficier du maintien de salaire via la mutualisation des syndicats patronaux signataires.

La participation aux commissions paritaires s'entend comme le temps rendu nécessaire pour que le représentant salarié participe effectivement à la négociation.

Sont ainsi pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :

- les temps de participation aux réunions paritaires ;
- le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre, étant précisé que le déplacement en train sera privilégié par le représentant salarié.

La rémunération maintenue correspond en tout état de cause à celle que le représentant salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé, dans la limite de sa journée habituelle normale de travail et dans la limite de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle applicable et sans que cette participation ouvre droit, pour le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération maintenue sera intégrée dans l'assiette de calcul des congés payés.

Ces dispositions sont applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le montant des rémunérations concernées par le maintien de salaire susvisé est déduit du salaire global facturé par l'entreprise à l'organisation syndicale concernée.

2.2. Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondie à l'euro supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

Pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :

- soit billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ;
- soit billet en TGV aller et retour en 2^e classe par délégué ;
- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales. »

Article 2

Dispositions générales

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 8 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIGEC ;
ANCR ;
SYNAPHE ;
SIST ;
SNPR ;
SP2C ;
SORAP ;
SNPA ;
CNET ;
AAEC.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC 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)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 4 MARS 2014

RELATIF AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LE TRAVAIL À DISTANCE

NOR : ASET1451006M

IDCC : 218, 2603, 2793

PRÉAMBULE

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail permettant, d'une part, aux salariés de concilier différemment leur vie professionnelle et leur vie privée et, d'autre part, de contribuer à limiter les risques environnementaux et routiers par une réduction des trajets domicile-lieu de travail.

L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le prolongement des accords en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 21 mars 2011 et l'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012 ainsi que dans celui de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de la sécurité sociale qui sécurise les relations de travail dans les organismes qui s'engageraient dans cette voie.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés. Toutefois, ils ont porté une attention particulière au maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux habituels de l'employeur est effectué par un salarié en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le présent accord vise les situations de télétravail pendulaire dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux de l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Il vise les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée d'un organisme du régime général de sécurité sociale qui travaille dans les conditions définies ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dans le cadre des plans de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vocation à être mis en place dans ce cas de figure.

Article 2

Portée

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative dans les organismes du régime général de la sécurité sociale dès lors qu'un salarié est placé en situation de télétravail telle que définie à l'article 1^{er}.

Article 3

Conditions de mise en œuvre

3.1. Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Les demandes sont examinées par l'employeur au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La décision de rejet par l'employeur d'une demande de télétravail fait l'objet d'une notification motivée au salarié concerné dans un délai maximum de 60 jours.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 et du diagnostic de conformité des installations électriques prévu à l'article 5 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

3.2. Préservation du lien avec l'organisme

3.21. Temps minimum de travail effectué dans l'organisme

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins deux jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Il peut y être dérogé dans les conditions visées à l'article 3.22.

3.22. Aménagement du télétravail dans des situations particulière

Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, ou quand il est préconisé par le médecin du travail afin de permettre de maintenir un salarié en activité, l'employeur, en lien avec le CHSCT, examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées.

Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger au temps minimum de travail devant être effectué dans l'organisme.

3.23. Participation à la vie de l'organisme

Afin de garantir l'information et le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et aux réunions de service.

3.3. Conditions de mise en place

3.31. Avenant au contrat de travail

Préalablement à la mise en œuvre du télétravail, le salarié signe un avenant à son contrat de travail conforme à l'avenant type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est conclu pour une durée de 1 an, peut être renouvelé autant de fois que de besoin dès lors que le salarié et l'employeur en sont convenus.

3.32. Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et entretien de bilan

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est prévu une période dite d'adaptation.

Pendant cette période, dont la durée ne saurait excéder 3 mois, chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 30 jours qui peut être réduit par accord des parties.

Cette période d'adaptation est effective une seule fois, et ne s'applique pas si l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail est renouvelé lorsque le salarié conserve le même poste.

Un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours avant l'arrivée du terme de la période d'adaptation afin d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan est l'occasion pour les deux parties d'apprécier l'opportunité de la poursuite ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

A l'issue de la période d'adaptation, il peut être mis fin, par accord des parties, au télétravail avant le terme initialement prévu par l'avenant au contrat de travail sous réserve de respecter un préavis, qui, sauf accord des parties, est de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié.

Le salarié retrouve alors son poste et ses conditions de travail antérieures.

Cette décision, qui met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de changement de fonctions ou de domicile

La poursuite du télétravail en cas de changement de fonctions ou de domicile est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

3.33. Durée du travail

S'agissant des télétravailleurs soumis aux horaires collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et donc dans le respect des règles légales en vigueur.

A ce titre, ils bénéficient des horaires variables s'ils sont mis en œuvre dans le service auquel ils appartiennent.

Le télétravailleur à domicile ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur auquel il appartient de déterminer les modalités de contrôle du temps de travail.

L'avenant au contrat de travail fixe, en tenant compte d'une pause-déjeuner, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable par l'organisme.

L'employeur est tenu de respecter ces plages horaires, et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Pour ce qui concerne les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait.

3.34. Choix des jours de télétravail

Le choix des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service d'affectation du salarié.

3.35 Suspension provisoire du télétravail

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail (par exemple, incendie ou inondation du lieu de télétravail).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

3.36. Suivi du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement commence par un temps consacré au suivi de l'organisation du télétravail.

Sont notamment évoqués les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa charge de travail et le maintien du lien nécessaire avec l'organisme.

3.4. Respect de la vie privée du salarié

Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail, et ce afin de respecter la vie privée du télétravailleur. Elles sont portées à la connaissance du manager du salarié et de ses collègues de travail.

Article 4

Assurance

En cas de télétravail pendulaire à domicile, le salarié doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle et s'assurer que son assurance multirisques habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de son assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Article 5

Equipements de travail

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, son habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et de sécurité.

Une attestation établie par un diagnostiqueur professionnel est remise par le salarié à son employeur préalablement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle indique que l'ins-

tallation électrique de son domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité.

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance.

A cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire.

A ce titre, une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable est mis à disposition du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques.

L'utilisation de ce matériel est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à son domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 6

Frais professionnels

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail pendulaire à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques ;
- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile du télétravailleur pour son montant réel.

En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du dispositif téléphonique professionnel, une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à 10 € pour une journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois continu (maladie, maternité, congé sabbatique...).

Les partenaires sociaux se réunissent annuellement pour apprécier l'opportunité d'une éventuelle revalorisation du montant de l'indemnité en fonction de l'évolution des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail à domicile.

Article 7

Protection des données

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à son domicile.

Article 8

Droits individuels et collectif

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme.

A ce titre, les télétravailleurs à domicile ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Toutefois, les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables aux télétravailleurs les jours de télétravail.

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur à domicile soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme.

Article 9

Relations sociales

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

A l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

A cet égard, les parties signataires recommandent de négocier au niveau de l'organisme un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux organisations syndicales qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail à domicile d'accéder aux informations diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens, notamment en termes de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Article 10

Consultation des instances représentatives du personnel

La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme est présenté à ces instances. En outre, la liste nominative des salariés en situation de télétravail est transmise annuellement au médecin du travail.

Article 11

Santé au travail et CHSCT

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils peuvent alors avoir accès au domicile du télétravailleur sous réserve de son accord et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la visite de conformité de son domicile, l'employeur peut refuser la demande de télétravail ou mettre fin à la situation de télétravail.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur survenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail.

A cet effet, le télétravailleur informe son employeur de l'accident et lui transmet tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).

Article 12

Sensibilisation et formation au télétravail

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les adaptations nécessaires à cette forme d'organisation du travail.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance.

Les salariés de l'unité de travail du télétravailleur sont sensibilisés à cette forme d'organisation de travail et sur les conditions dans lesquelles ils peuvent entrer en contact avec leurs collègues durant les périodes de télétravail.

Article 13

Dispositions diverses

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date d'agrément.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Un premier bilan sera réalisé après un an d'application de l'accord.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

MODÈLE TYPE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la caissereprésentée par

et

M. demeurant à

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

A la suite de sa demande formulée par lettre en date du, M. est autorisé(e) à exercer ses fonctions en télétravail depuis son domicile sis : (ou sur le site de de l'organisme) pendant la période du au

Le renouvellement de la demande de télétravail doit faire l'objet d'une nouvelle demande formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le passage en télétravail est sans incidence sur la situation de M. qui continue de bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de l'organisme notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux informations syndicales et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

Article 2

Moyens mis à disposition du télétravail et coûts pris en charge (à ne pas mentionner en cas de télétravail dans un autre site de l'organisme)

Pour l'exercice de son activité professionnelle à domicile, l'organisme met à la disposition de M. le matériel nécessaire pour réaliser son activité professionnelle.

Le matériel mis à disposition se compose de :

(lister)

-
-

Le matériel mis à disposition est dédié à un usage exclusivement professionnel.

Le coût du diagnostic de conformité des installations électriques et le surcoût de l'assurance immobilière sont pris en charge par l'employeur sur présentation des factures.

Le coût de l'abonnement et des communications téléphoniques du dispositif téléphonique professionnel mis à la disposition du salarié incombe à l'employeur.

La prise en charge des frais professionnels (abonnements internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à x euros pour une journée hebdomadaire de travail (ou y € pour 2 jours ou z € pour 3 jours) ⁽¹⁾.

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

(1) En application de l'article 6 de l'accord, cette indemnité forfaitaire mensuelle ne peut être inférieure à 10 € pour 1 journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois en continu (maladie, maternité, congés sabbatiques...).

Article 3

Horaires de travail

Les horaires de travail sont ceux du service dans lequel le salarié exerce son emploi.

Il est convenu que les jours travaillés sont :

- les dans l'organisme ;
- les à domicile (ou sur le site de).

Toutefois, en cas de nécessité de service (réunions, missions, formations notamment), M. peut être amené à travailler à la demande de l'employeur dans les locaux de l'organisme (ou sur son lieu habituel de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint à son domicile (ou sur le site de ...) sont de ...h... à ...h... et de ...h... et ...h...

Article 4

Période d'adaptation

(à ne pas mentionner en cas de renouvellement)

Il est instauré une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties à l'avenant peut y mettre un terme sous réserve de respecter un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à x mois, et celle du délai de prévenance de x jours.

Article 5

Règles de réversibilité du télétravail

A l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M. peuvent demander à mettre un terme au télétravail sous réserve de l'accord de l'autre partie et du respect d'un préavis de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié (un délai plus court peut être fixé en cas d'accord entre le salarié et l'employeur).

Article 6

Rappel des règles de sécurité et de confidentialité

M. s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il (elle) fait preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à son domicile.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties, à, le

Le salarié.

L'employeur.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 26 JUIN 2014
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451046M

IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Dès 2000, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications ont contribué à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de la branche en prévoyant, au sein des garanties minimales obligatoires de prévoyance instituées au chapitre II du titre VIII, que les entreprises devaient « être en mesure de pouvoir accorder à leurs salariés une garantie collective leur assurant une prise en charge de tout ou partie des frais de santé en complément des remboursements de sécurité sociale » (art. 8.2.2.4).

Dans un environnement de diminution du taux de couverture de l'assurance maladie, la couverture complémentaire santé est devenue un élément essentiel de l'accès aux soins médicaux en particulier pour les salariés les moins protégés. C'est la raison pour laquelle les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ont entendu généraliser et encadrer l'application d'une couverture complémentaire santé au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en améliorant le dispositif de portabilité aux demandeurs d'emploi.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de mettre en conformité les dispositions de l'article 8.2.2.4 de la convention collective avec les nouvelles dispositions légales en rendant obligatoire une couverture collective complémentaire santé dans toutes les entreprises et en assurant un seuil minimal conventionnel de garanties dans la branche.

Constatant que la très grande majorité des salariés des entreprises de la branche dispose déjà d'une couverture collective pour les frais de santé, ils n'entendent pas remettre en cause les contrats « complémentaire santé » préexistants dans les entreprises et respectant les dispositions du présent accord.

Article 1^{er}

Respect des critères de responsabilité

Les contrats d'assurance « complémentaire santé » mis en place dans les entreprises relevant du présent accord doivent s'inscrire dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » et « solidaires » défini par l'article 57 de la loi du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ils ne doivent rembourser ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2

du code de la sécurité sociale. Ils doivent en outre prévoir le remboursement minimum des prestations liées à la prévention, aux consultations du médecin traitant et aux prescriptions de celui-ci, dans les conditions définies par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties et niveaux de remboursement seront adaptés par les entreprises en fonction des évolutions législatives et réglementaires, notamment régissant les « contrats responsables et solidaires » qui auraient une incidence sur le régime.

Article 2

Modalités de choix de l'organisme assureur

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif d'assurance « complémentaire santé » pour leurs salariés.

Elles sont libres de choisir l'organisme de leur choix, quelle que soit sa forme juridique, en respectant les critères ci-dessous dans la sélection des offres :

- le respect des caractéristiques de la couverture « frais de santé » prévue par le présent accord et notamment :
 - la population à assurer prévue à l'article 4 ;
 - les garanties et services attendus prévus à l'article 3 ;
 - le montant minimum de la part employeur pour la couverture du bénéficiaire prévu à l'article 6 ;
- les entreprises, dans le cadre de leur négociation avec l'organisme assureur, seront attentives à la tarification proposée, aux conditions de révision des tarifs et à la modération des frais de gestion,
- la nature, l'assiette et la structure des cotisations relèvent de la négociation collective d'entreprise ;
- en l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise peut procéder par referendum ou décision unilatérale. Cela vaut notamment lorsque le régime préexistant à l'entrée en application du présent accord émane lui-même d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur ;
- la pérennité des organismes assureurs et de la sécurité de la couverture proposée ;
- l'existence de services d'information et d'accompagnement pour les salariés (assistance téléphonique, dépliants d'information, action sociale...).

Par ailleurs, les signataires du présent accord souhaitent prolonger la politique de la branche en matière de prévention de la santé, notamment dans le cadre des travaux de la commission paritaire de suivi santé prévention de la branche, et favoriser les démarches de prévention dans le domaine de la santé par les entreprises, tout en maîtrisant mieux encore le budget de protection sociale. Ils recommandent donc que les entreprises puissent accéder, à leur demande, à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leur salariés notamment sous forme de réunions d'information, ou de diffusion de guides pratiques, d'affiches ou encore d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

En cas de changement d'organisme assureur, le changement doit se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 3

Définition et contenu des garanties minimales

La couverture « frais de santé » a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les signataires du présent accord conviennent des prestations minimales (nature et niveau) que doit assurer le régime de la complémentaire santé des entreprises relevant du champ d'application des télécommunications ci-dessous :

NB. – Ces garanties s'appliquent sous réserve de garanties plus favorables définies par le décret à paraître relatif au panier de soins minimal. Si le décret était plus favorable que ces garanties ainsi définies, les parties se réuniraient au plus tard dans le mois suivant sa parution afin de réétudier le niveau de ces prestations.

DÉSIGNATION DES ACTES	PRESTATIONS GARANTIES (remboursement de l'assurance maladie inclus)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Forfait hospitalier et franchise pour les actes supérieurs ou égaux à 120 €	100 % frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux	100 % BR
Frais de séjour conventionnés	100 % BR
Frais de chambre particulière, y compris en ambulatoire	40 € par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Soins courants	
Consultations, visites généralistes	110 % BR
Consultations, visites spécialistes et actes de spécialité	170 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmier, orthophoniste...)	100 % BR
Radiologie	170 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par l'assurance maladie	
Vignettes blanche, bleue ou orange	100 % BR
Optique	
Monture dans la limite d'un équipement tous les 2 ans sauf évolution de la correction (*)	Dans la limite d'un forfait de 60 €
Verres (la paire) dans la limite d'un équipement tous les 2 ans sauf évolution de la correction	Dans la limite d'un forfait de 120 € à 250 € en fonction du besoin de correction suivant que le verre est dans la catégorie « verre simple » ou « verre complexe »
Lentilles	Dans la limite d'un plafond annuel de 100 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par l'assurance maladie y compris inlay onlay	170 % BR
Prothèses autres que dentaires et dispositifs médicaux Exemples : béquilles, genouillères, semelles orthopédiques	100 % BR
Audition : dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de 50 ans et plus	100 % BR
Prothèse auditive	Dans la limite d'un forfait de 300 €
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. (*) Les entreprises sont invitées à privilégier la mise en place de bonifications en cas de consommation raisonnée.	

Les montants ci-dessus exprimés en euros pourront être révisés par les signataires du présent accord si les montants prévus par le décret à venir relatif au contenu des contrats responsables venaient à être modifiés.

Les prestations minimales garanties telles que prévues par le tableau ci-dessus peuvent être améliorées par les entreprises dans la limite des conditions fixées par les contrats responsables et solidaires.

Les prestations garanties doivent pouvoir faire l'objet du tiers payant auprès des professionnels de santé ou être versées directement au salarié.

L'organisme assureur doit pouvoir proposer aux salariés un accès à un réseau optique et/ou dentaire.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 5 ci-après, les entreprises doivent impérativement affilier au contrat collectif « frais de santé » sélectionné dans l'entreprise les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Lorsque leurs ayants droit ne sont pas couverts à titre obligatoire, les salariés bénéficiaires du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires à celles définies par le présent accord dont ils assurent le financement.

La couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale est assurée dans les conditions du présent accord, sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 dudit code.

L'adhésion des salariés et les garanties y afférentes sont maintenues en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées, directement ou indirectement, en tout ou partie par l'entreprise. Sont notamment visées les périodes indemnisées de maladie, accident du travail, maternité ou les périodes de formation rémunérées.

Article 5

Dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié

Par exception à l'article 4 ci-dessus, et si un accord d'entreprise ne prévoit pas de dispositions différentes, les entreprises peuvent dispenser d'adhésion, à leur demande, les salariés dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6°, 2° et 3°, du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 28 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs mis en place dans les entreprises.

Les salariés souhaitant se prévaloir d'une dispense d'adhésion doivent faire part de leur décision par écrit, fournir les justificatifs demandés et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

Ils ne bénéficient pas de la portabilité des droits prévue à l'article 7 ci-après.

Article 6

Financement

S'agissant du financement des garanties du présent accord, l'employeur assure au minimum 55 % des cotisations du salarié participant, à l'exclusion des éventuelles garanties supplémentaires, garanties des ayants droit ou options facultatives.

L'accord d'entreprise, la décision suite à référendum ou la décision unilatérale prise par l'employeur peuvent prévoir des dispositions plus favorables tant en ce qui concerne le taux de prise en charge patronale que les éventuelles garanties supplémentaires, garanties des ayants droit ou options facultatives.

L'employeur qui souhaite entrer dans une logique de redistribution pourra, le cas échéant, mettre en œuvre une cotisation proportionnelle au salaire afin de favoriser la proportion de l'effort des salariés à leurs revenus.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité, tel que prévu à l'article 7 ci-après, doit être financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité.

Article 7

Maintien des garanties

Les garanties du contrat d'assurance frais de santé cessent d'être accordées au salarié au jour de l'expiration de son contrat de travail.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à bénéficier du maintien des garanties après la cessation de leur contrat de travail, et dans la limite de 12 mois, les bénéficiaires de la portabilité, telle que précisée par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à l'indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le salarié reprend un emploi ;
- lorsque le salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- en cas de décès du salarié.

Article 8

Communication et obligation d'information des salariés sur le régime des frais de santé

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les entreprises doivent remettre à chaque salarié concerné, ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les garanties souscrites dans l'entreprise et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés sont également informés individuellement de toute modification des garanties.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté permettant de répondre effectivement à cette obligation tel que courrier, courriel, intranet, etc.

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas, quelle que soit la nature du départ, d'informer l'organisme assureur de sa date de départ.

En effet, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) modifiée par la loi de sécurisation de l'emploi, l'organisme qui délivre sa garantie complémentaire santé devra adresser une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés au plus tard dans les 2 mois à compter de la rupture du contrat de travail ou de la fin de période de maintien des garanties au titre de la portabilité.

En cas de décès du salarié assuré, lorsque des ayants droit sont garantis de son chef, leur couverture est maintenue pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

La garantie prend effet au plus tard au lendemain de la demande.

L'employeur doit s'assurer que l'information est délivrée aux ayants droit par l'organisme assureur ou par lui-même conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-10009 du 31 décembre 1989 complétée par la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Dans les entreprises, ou groupe d'entreprises, de plus de 50 salariés, l'organisme assureur remet annuellement à l'employeur et aux institutions représentatives du personnel un rapport relatif à la gestion sur la couverture collective mise en œuvre dans l'entreprise.

Ce rapport doit servir de base de travail à une réunion tripartite (employeur, représentant du personnel et assureur) destinée à analyser les équilibres de gestion et à décider des mesures à prendre pour faire éventuellement évoluer le contrat dans le cadre des conditions contractuelles avec l'organisme assureur.

Article 9

Délai d'application du présent accord

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des télécommunications et ne disposant pas d'un régime obligatoire de frais de santé ou ne disposant pas d'un régime au moins équivalent aux dispositions du présent accord devront le mettre en place dans un délai de 6 mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En tout état de cause, conformément aux dispositions légales, ce délai d'application ne doit pas avoir pour effet de conduire à la mise en place du régime après le 1^{er} janvier 2016.

Article 10

Champ d'application. – Publicité. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC.

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 3 DU 27 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES NON CADRES
NOR : ASET1451051M

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés du 23 juin 2011 et du 14 janvier 2014.

La réglementation relative au traitement social de faveur ayant évolué et institué une période transitoire de mise en conformité jusqu'au 30 juin 2014, la direction de la sécurité sociale a été interrogée aux fins d'apprécier la conformité du régime aux nouvelles conditions posées par le décret du 9 janvier 2012.

Pour satisfaire à ces nouvelles conditions et aux préconisations de la direction de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, après discussions, décidé de modifier temporairement l'accord.

Cette modification temporaire, qui prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015, a pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, le temps que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Dans le contexte très particulier ci-dessus exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 1.1.1

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

Révision de l'article 1.2.1

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » ; et,

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Abrogation de l'article 1.3.1

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4

Révision de l'article 1.4.4

Au 2^e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5

Révision du préambule du titre I^{er}, chapitre V

Dans le 4^e paragraphe du préambule du titre I^{er}, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Article 6

Révision de l'article 1.5.3

Au 1^{er} paragraphe de l'article 1.5.3, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 7

Révision de l'article 1.5.5

Au 4^e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 8

Révision de l'article 2.1.1

Au 3^e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le 1^{er} jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 9

Révision de l'article 3.0.1

Au 1^{er} paragraphe, 3^e alinéa de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »,

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au 3^e paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « d'ouverture des droits concernant les conditions d'heures et » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 10

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

L'article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT, ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail, ».

Par le présent avenant, ces conditions d'heures cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 11

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2014, pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, il pourra être révisé jusqu'à son terme.

Les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 12

Formalités

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 27 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISM'EMPLOI.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 51 du 12 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2013.....	136
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014	138
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1^{er} avril 2014	140
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales hors région parisienne au 1^{er} avril 2014....	143
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 27 du 5 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	145
Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 26 du 6 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014 .	147
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 42 du 3 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} août 2014 et aux salaires minimaux pour la campagne des vendanges 2014.....	149
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 76 du 8 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	151
Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 60 du 9 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2014.....	153
Production agricole, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Rhône-Alpes [salariés cadres]) : avenant n° 1 du 8 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux.....	155
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin [salariés rémunérés au temps]) : avenant n° 31 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	157
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin [salariés rémunérés à la tâche]) : avenant n° 32 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	160
Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 5 du 31 mars 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	162

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

**AVENANT N° 51 DU 12 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2013**

NOR : AGRS1497301M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

Les valeurs figurant à l'avenant n° 40 du 12 janvier 2012 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
200	1 476
220	1 482
230	1 485
300	1 504
350	1 518
400	1 534
450	1 547
500	1 562

Article 3

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 12 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 52 DU 19 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497302M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

Les valeurs figurant à l'avenant n° 51 du 12 juillet 2013 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
200	1 495
220	1 501
230	1 504
300	1 524
350	1 538
400	1 554
450	1 567
500	1 582

Article 3

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 53 DU 19 MARS 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS MINIMALES RÉGION PARISIENNE
AU 1^{ER} AVRIL 2014
NOR : AGRS1497303M
IDCC : 7014

Entre :
L'association des entraîneurs de galop,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 48 du 12 février 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Article 2

Annexe « Déplacement et primes »

Indemnités de déplacement région parisienne au 1^{er} avril 2014

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne

Départ de Chantilly

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne ⁽¹⁾	32,60	44
Chantilly	24,50	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,90 € pour 2014).

Départ de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne ⁽¹⁾	28,60	38
Maisons-Laffitte	24,50	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,90 € pour 2014).

2. Indemnités de déplacement en province, par tranches selon l'éloignement, et à l'étranger (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	30,60	43
De 150 à 250 km	38,70	56
Plus de 250 km	48,00	69
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	80,00	80

3. Indemnité de déplacement pour un déplacement dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville	38,70	56
Clairefontaine	38,70	56
Vichy	48,00	69

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 8 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et de Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 € ;
- prime de débouillage : 30 €.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 54 DU 19 MARS 2014

RELATIF AUX INDEMNITÉS MINIMALES HORS RÉGION PARISIENNE

AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497304M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 47 du 12 février 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Article 2

*Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) »
au 1^{er} avril 2014*

1. Semaine et dimanche pour un cheval

Dans un rayon de :

– 0 à 10 km : 24,50 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;

– 150 km : 30,60 € ;

– 150 à 250 km : 38,70 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;

– plus de 250 km : 48 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est de 17,90 € par repas pour 2014).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 27 DU 5 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497306M
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'Ain ;
La CFTC-Agri ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue dans l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2014 (base 151,67 heures) :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,53	1 445,42
220	9,80	1 486,37
230 (*)	–	–
240	10,02	1 519,73

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
250	10,36	1 571,30
280	10,86	1 674,14
300	11,37	1 724,49
320	12,98	1 968,68
380 (maître fromager et fromager)	16,41	2 488,90
(*) Le coefficient 230 est remplacé par le coefficient 250.		

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

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

Fait à Besançon, le 5 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8912. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 26 DU 6 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497311M

IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention collective, à compter du 1^{er} janvier 2014 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I ci-dessous :

« ANNEXE I

Barème de salaires au 1^{er} janvier 2014

Smic horaire au 1^{er} janvier 2014 : 9,53 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 445,42 €.

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2014 : 3,51 €.

Prime de panier : $3,51 \times 2 = 7,02$ €.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I Ouvrier exécutant	120	9,53	1 445,42
Niveau II Ouvrier spécialisé :			
– échelon 1	125	9,89	1 500,02
– échelon 2	133	9,99	1 515,18
Niveau III Ouvrier qualifié :			
– échelon 1	146	10,50	1 592,54
– échelon 2	153	11,01	1 669,89
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié	160	11,49	1 742,69
Cadre, chef de chantier	173	12,69	1 924,69

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)
(21 juillet 1998)
(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 42 DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AOÛT 2014
ET AUX SALAIRES MINIMAUX POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2014
NOR : *AGRS1497313M*
IDCC : *9112*

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude,

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture de l'Aude SNCEA CFE-CGC ;

La section fédérale de l'Aude FO ;

La CGT-FO des cadres de l'agriculture (SYNFOCA) ;

La CFTC de l'agriculture du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 29 « Fixation des salaires » sont abrogées et remplacées comme suit à compter du 1^{er} août 2014 :

« A. – Salaires

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant		9,53
II Ouvrier spécialisé	1	9,63
	2	9,69
III Ouvrier qualifié	1	9,84
	2	10,17

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
IV Ouvrier hautement qualifié	1	10,61
	2	11,34

Personnel cadre

La valeur du point est fixée à 10,82 € au 1^{er} août 2014.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V Chef de culture	1	185	2 001,70
	2	190	2 055,80
	3	195	2 109,90
	4	200	2 164,00
VI Régisseur	1	213	2 304,66
	2	218	2 358,76
	3	222	2 402,04
	4	226	2 445,32
VII Régisseur général	1	226	2 445,32
	2	241	2 607,62
	3	256	2 769,92
	4	273	2 953,86

B. – Salaires des vendanges

Pour la campagne 2014, les salaires des vendanges sont fixés ainsi qu'il suit :

- coupeur : 9,53 € par heure et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail ;
- videur de seaux : 9,63 € par heure et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail ;
- porteur : 9,69 € par heure et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

**AVENANT N° 76 DU 8 JUILLET 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497310M

IDCC : 8832

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FD des CUMA de la Haute-Loire ;

La FD des CUMA de la Lozère ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

Le SGA CFDT de la Haute-Loire ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Salaires » de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Exploitations et entreprises agricoles

(Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériel agricole ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire)

A compter du 1^{er} janvier 2014, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après.

1. Personnel d'exécution

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	100	9,53	1 445,42
	2	110	9,57	1 451,48
II	1	120	9,68	1 468,17
	2	130	9,85	1 493,95
III	1	140	9,94	1 507,60
	2	150	10,10	1 531,87
IV	1	160	10,43	1 581,92
	2	170	10,59	1 606,19

2. Personnel d'encadrement

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	–	225	12,00	1 820,04
II	–	280	13,47	2 042,99
III	–	350	15,36	2 329,65

Article 2

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 75 du 10 janvier 2014.

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Ardèche)
(20 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

**AVENANT N° 60 DU 9 JUILLET 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014**

NOR : AGRS1497312M
IDCC : 9071

Entre :

La FDSEA de l'Ardèche ;

La FD des CUMA de l'Ardèche,

D'une part, et

L'UI FO de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'UI CFTC de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'UD SNCEA CFE-CGC de l'Ardèche,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53 (*)	1 445,41
	2	9,58	1 452,99
II	1	9,67	1 466,64
	2	9,73	1 475,74
III	1	9,81	1 487,88
	2	9,90	1 501,53
IV	1	10,00	1 516,70
	2	10,30	1 562,20

(*) Valeur du Smic au 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre des emplois de technicien et d'agent de maîtrise (TAM) afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	10,88	1 650,16
	2	11,19	1 697,18
II		11,61	1 760,88

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} juillet 2014.

Article 4

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE Rhône-Alpes, unité territoriale de l'Ardèche, section centrale du travail (SCT, dépôt des accords), rue André-Philip, 07000 Privas.

Fait à Privas, le 9 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 8825. – PRODUCTION AGRICOLE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Rhône-Alpes)
(5 mars 2012)

(Etendue par arrêté du 22 janvier 2013,
Journal officiel du 29 janvier 2013)

AVENANT N° 1 DU 8 JUILLET 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1497309M
IDCC : 8825

Entre :

La FRSEA de Rhône-Alpes ;

La FR des CUMA de Rhône-Alpes ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire de Rhône-Alpes (ex-entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Grille de rémunération » de la convention collective est modifiée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I	1	14,50
	2	15,50
II	1	17,50
	2	20,50

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Lyon, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Limousin)
(1^{er} septembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 31 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU TEMPS**

NOR : AGRS1497307M
IDCC : 8741

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL) ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT),

D'une part, et

L'UR CFTC du Limousin ;

L'UR FO du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salariés rémunérés au temps (art. 14.2 de la convention collective)

Salaire horaire à compter du 1^{er} mars 2014

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	AB 100	9,58
II	C 105	9,63
	D 110	9,69

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III	E 115	9,76
	F 125	9,83
	G 135	9,91
IV	H 150	10,23
	I 170	10,95
	J 200	12,05
		12,45

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
ACT I		100	9,58
ACT II	1	110	9,69
	2	120	9,79
ACT III	1	135	9,91
	2	150	10,23
ACT IV		170	10,95
ACT V	1	190	11,68
	2	210	12,45
ACT VI	1	240	13,52
	2	270	14,62

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
AM I		190	11,68
AM II	1	230	13,14
	2	270	14,62
AM III	1	320	16,52
	2	370	18,39

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
C1	280	15,01
C2	320	16,52
C3	360	18,01
	370	18,39
	420	20,27
C4	460	21,76
C5	480	22,51

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
C6	510	23,65
C7	550	25,16
C8	600	27,01

Point d'ancienneté : 5,91. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Limousin)
(1^{er} septembre 1998)
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

AVENANT N° 32 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

NOR : AGRS1497308M
IDCC : 8741

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL) ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT),

D'une part, et

L'UR CFTC du Limousin ;

L'UR FO du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CGC-CFE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Salariés rémunérés à la tâche (art. 36 *bis* de la convention collective)

Salaire horaire au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
a) Grumes			
Feuillus	5,09		
Résineux	5,20		
Résineux écorcé	9,14		

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
<i>b) 1. Bois de mine ou assimilé</i>			
Résineux		6,16	
Résineux écorcé		8,12	
Châtaignier :			
— en 1 mètre		5,72	
— en 2 et 2,5 mètres		4,87	
— écorcé		9,14	
<i>b) 2. Papeterie et billons</i>			
Résineux :			
— en 1 mètre		5,78	
— en 2 et 2,5 mètres		4,91	
— écorcé		9,21	
Feuillus :			
— en 1 mètre		6,38	
— en 2 et 2,5 mètres		4,85	
Eclaircies feuillus et résineux		5,30	
Bois toutes longueurs			8,06
<i>c) Poteaux de ligne</i>	6,28		
<i>d) Bois de feu</i>		8,16	
Frais de mécanisation	1,31	2,20	3,90

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**AVENANT N° 5 DU 31 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : AGRS1497305M
IDCC : 7021

Entre :

Le SNCIA,

D'une part, et

Le SNI CGC ;

L'UNSA 2A ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective.

Le présent avenant a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique des RAM et des RMM au titre de l'année 2014.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM 2014 est porté de 115,24 € à 117,54 €, soit une hausse en masse annuelle de 2 %, par effet d'une augmentation de 2 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2014, soit un IV de 117,54 €.

Article 2

Majoration de l'indice de valorisation des RMM

L'indice de valorisation servant au calcul des RMM est porté de 8,86 € à 9,042 €.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM figure en annexe au présent avenant. Elle annule et remplace celle de l'avenant n° 4 du 26 avril 2012.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se retrouver au dernier trimestre 2014 pour faire un bilan du présent accord salarial.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 6

Dépôt. – Notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RMM et RAM annuelles pondérées 2014

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RMM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHNIE	INSÉMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
725 700	22	224	26 329	2 025								Comptable 2°			
699 675	21	220	25 859	1 989				TI (*) coordinateur			Assistant direction				
674 650	20	216	25 389	1 953	Chef de taurellerie					Animateur technico-commercial					
649 625	19	212	24 918	1 917			Tech. création génétique		Technicien TE						
624 600	18	208	24 448	1 881			Tech. diffusion génétique	TI (*) spécialisé					Technicien informatique		
599 575	17	204	23 978	1 845				TI (*) qualifié				Comptable 1°			
574 550	16	200	23 508	1 808											
549 525	15	196	23 038	1 772						Agent technico-commercial					
524 500	14	192	22 568	1 736	Taurelier resp. équipe			TI (*)							
499 475	13	188	22 098	1 700				TI (*) débutant			Assistant spécialisé				

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RMM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHNIE	INSÉMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
474 450	12	184	21 627	1 664		Laborantin 2°									
449 425	11	180	21 157	1 628											
424 400	10	178	20 922	1 609		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	
399 375	9	176	20 687	1 591	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur					Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
374 350	8	174	20 452	1 573											
349 325	7	172	20 217	1 555	Taurelier									Livreur répartiteur	Agent d'entretien
324 300	6	170	19 982	1 537		Laborantin 1°									
299 275	5	168	19 747	1 519										Livreur	
274 250	4	166	19 512	1 501											
249 225	3	164	19 277	1 483								Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224 200	2	162	19 041	1 465		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propreté
199 175	1	160	18 806	1 447											

IV = 11754 9,042 (*) TI : technicien d'insémination

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140380-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
