

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/44 DU 22 NOVEMBRE 2014**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 44.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/44

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurances (sociétés) :</b> adhésion par lettre du 10 septembre 2014 de la FBA CFDT à l'accord du 3 mars 1993 relatif aux cadres de direction .....	3
<b>Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) :</b> accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014 .....	4
<b>Bois (importation) :</b> dénonciation par lettre du 24 septembre 2014 de l'UIB de l'accord national du 29 septembre 2010 .....	7
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes :</b> avenant n° 98 du 8 octobre 2014 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2015 .....	9
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> septembre 2014 relatif à la prime spéciale .....	22
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> septembre 2014 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2014 .....	23
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> septembre 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 .....	25
<b>Navigation intérieure :</b> avenant n° 1 du 15 novembre 2013 à l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	28
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UFC de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 .....	35
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UIPP de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 .....	36
<b>Pâtisserie :</b> avenant n° 80 du 17 octobre 2013 relatif au régime de frais des soins de santé...	37
<b>Pâtisserie :</b> avenant n° 81 du 14 janvier 2014 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires » .....	39
<b>Pharmacie d'officine :</b> accord du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel .....	41
<b>Spectacle (intermittents) :</b> accord du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	46

**Accord professionnel**  
**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 SEPTEMBRE 2014  
DE LA FBA CFDT À L'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 1993  
RELATIF AUX CADRES DE DIRECTION  
NOR : ASET1451147M

*Fédération CFDT des banques et assurances*  
*47-49, avenue Simon-Bolivar*  
*75950 Paris Cedex 19*

Paris, le 10 septembre 2014.

Monsieur,

La fédération CFDT des banques et assurances a l'honneur de vous annoncer par le présent courrier, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, son adhésion à dater de ce jour à l'accord collectif national du 3 septembre 1993 relatif aux cadres de direction des sociétés d'assurances et annexé à la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 modifiée.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3336

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES  
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES  
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

---

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451145M

IDCC : 2583

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012 et 17 octobre 2013 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 4 juin et le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et compte tenu de l'évolution de l'indice des prix constatée au titre l'année 2013, il a été convenu ce qui suit.

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

*Objet*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

**Article 2**

*Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014*

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2013 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 %, pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

### **Article 3**

#### *Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche*

En application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2014, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 5**

#### *Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

### **Article 6**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### **Article 7**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

### **Article 8**

#### *Dépôt légal*

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

ASFA.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.



## ANNEXE

### Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2014

*(En euros.)*

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	17 586
	B	18 278
	C	19 172
Maîtrise	D	20 207
	E	21 464
	F	22 941
	G	24 702
	H	26 863
Cadre	I	29 504
	J	32 688
	K	36 432
	L	41 426
	M	45 176
	N	50 240
	O	55 423
	P	60 604

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,**  
**DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**  
**ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 24 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UIB DE L'ACCORD NATIONAL DU 29 SEPTEMBRE 2010

NOR : ASET1451144M

*UIB*  
*6, avenue de Saint-Mandé*  
*75012 Paris*

Paris, le 24 septembre 2014.

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation.

La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus, de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, nos organisations professionnelles avaient donné mandat, pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, nos organisations professionnelles estiment qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence :

- la fédération française des syndicats du liège ;
- la fédération française de la broserie ;
- la fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
  - syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
  - syndicat national des fabricants de moulures ;
  - syndicat national des industries du travail mécanique du bois ;

- la fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois :
  - syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
  - syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
  - syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
  - syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;
- l'union nationale des fabricants de farine de bois ;
- le groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
- le syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
- la fédération nationale de l'injection des bois :
  - syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
  - syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
  - syndicat national de l'injection des bois de construction ;
- le syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglo ;
- l'union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
- le syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
- la fédération française de la tonnellerie ;
- la fédération française des industries du sport et des loisirs ;
- le groupement des industries françaises d'articles de pêche,

vous notifie, par la présente, la dénonciation de l'accord national du 29 septembre 2010 modifié relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Nous tenons à vous informer, par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*La présidente de la commission sociale.*

Brochure n° 3170

**Convention collective nationale**

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE  
ET TRAVAUX CONNEXES**

---

AVENANT N° 98 DU 8 OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1451148M  
IDCC : 538

---

Entre :

Le SAMERA,

D'une part, et

La FNPD CGT ;

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires garantis*

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 1,10 % à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Dans le cas où la valeur du Smic au cours de l'année 2015 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

**Article 1.1**

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

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

## Article 1.2

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

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

## Article 1.3

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

Les grilles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

## Article 1.4

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

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

## Article 2

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

La valeur horaire de l'indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,18 € à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

## Article 3

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

Le taux de l'indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,80 € à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

## Article 4

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

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

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE et de décrassage
1	0,31
2	0,27
3	0,26

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

## Article 5

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

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

*(En euros par heure.)*

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE et de décrassage
1	0,39
2	0,30
3	0,19

## Article 6

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

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

## Article 7

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

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

## Article 8

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

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

*(En euros par heure.)*

TAUX	PRIME PARTIELLE de vêtements de travail
Journalier	0,55
Mensuel	13,49

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

*(En euros par heure.)*

TAUX	PRIME DE VÊTEMENTS de travail
Journalier	0,72
Mensuel	17,83

## **Article 9**

### *Application*

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

## **Article 10**

### *Publicité et signatures*

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

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

Fait à Paris, le 8 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

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

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2014, la grille des salaires « Ouvriers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

*Nettoyage*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
Ouvrier	< à 3 ans	156	9,71
	≥ à 3 ans et < à 6 ans	157	9,74
	≥ à 6 ans et < à 9 ans	158	9,75
	≥ à 9 ans et < à 12 ans	159	9,77
	≥ à 12 ans et < à 15 ans	160	9,78
	≥ à 15 ans	161	9,81
Ouvrier spécialisé	< à 1 an	161	9,81
	≥ à 1 an et < à 2 ans	162	9,83
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	163	9,85
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	164	9,87
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	165	9,90
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	166	9,92
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	167	9,94
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	168	9,97
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	169	9,99
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	170	10,01
	≥ à 18 ans	171	10,03
Ouvrier qualifié	< à 1 an	171	10,03
	≥ à 1 an et < à 2 ans	172	10,05
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	173	10,07
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	174	10,09
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	175	10,11
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	176	10,15
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	177	10,17
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	178	10,19
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	179	10,23



CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	180	10,25
	≥ à 18 ans	181	10,27
Ouvrier d'encadrement	< à 1 an	181	10,27
	≥ à 1 an et < à 2 ans	182	10,29
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	183	10,31
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	184	10,34
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	185	10,37
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	186	10,40
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	187	10,42
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	188	10,46
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	189	10,48
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	190	10,50
	≥ à 18 ans	191	10,54

*Manutention*

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
Ouvrier	< à 1 an	156	9,71
	≥ à 1 an et < à 2 ans	157	9,74
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	158	9,75
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	159	9,77
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	160	9,78
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	161	9,81
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	162	9,83
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	163	9,85
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	164	9,87
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	165	9,90
	≥ à 18 ans	166	9,92
Ouvrier spécialisé	< à 1 an	166	9,92
	≥ à 1 an et < à 2 ans	167	9,94
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	168	9,97
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	169	9,99
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	170	10,01
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	171	10,03
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	172	10,05
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	173	10,07
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	174	10,09

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	175	10,11
	≥ à 18 ans	176	10,15
Ouvrier qualifié	< à 1 an	176	10,15
	≥ à 1 an et < à 2 ans	177	10,17
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	178	10,19
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	179	10,23
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	180	10,25
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	181	10,27
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	182	10,29
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	183	10,31
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	184	10,34
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	185	10,37
	≥ à 18 ans	186	10,40
Ouvrier d'encadrement	< à 1 an	186	10,40
	≥ à 1 an et < à 2 ans	187	10,42
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	188	10,46
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	189	10,48
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	190	10,50
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	191	10,54
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	192	10,57
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	193	10,60
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	194	10,62
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	195	10,65
	≥ à 18 ans	196	10,68

## ANNEXE II

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

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2014 la grille des salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

#### *Nettoyage*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
Ouvrier	< à 3 ans	156	9,71
	≥ à 3 ans et < à 6 ans	157	9,74
	≥ à 6 ans et < à 9 ans	158	9,75
	≥ à 9 ans et < à 12 ans	159	9,77
	≥ à 12 ans et < à 15 ans	160	9,78
	≥ à 15 ans	161	9,81
Ouvrier spécialisé	< à 1 an	161	9,81
	≥ à 1 an et < à 2 ans	162	9,83
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	163	9,85
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	164	9,87
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	165	9,90
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	166	9,92
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	167	9,94
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	168	9,97
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	169	9,99
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	170	10,01
	≥ à 18 ans	171	10,03
Ouvrier qualifié	< à 1 an	171	10,03
	≥ à 1 an et < à 2 ans	172	10,05
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	173	10,07
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	174	10,09
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	175	10,11
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	176	10,15
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	177	10,17
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	178	10,19
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	179	10,23

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	180	10,25
	≥ à 18 ans	181	10,27
Ouvrier d'encadrement	< à 1 an	181	10,27
	≥ à 1 an et < à 2 ans	182	10,29
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	183	10,31
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	184	10,34
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	185	10,37
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	186	10,40
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	187	10,42
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	188	10,46
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	189	10,48
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	190	10,50
	≥ à 18 ans	191	10,54

### *Manutention*

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
Ouvrier	< à 1 an	156	9,71
	≥ à 1 an et < à 2 ans	157	9,74
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	158	9,75
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	159	9,77
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	160	9,78
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	161	9,81
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	162	9,83
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	163	9,85
	≥ à 12 ans et < 13 ans	164	9,87
	≥ à 13 ans et < 18 ans	165	9,90
	≥ à 18 ans	166	9,92
Ouvrier spécialisé	< à 1 an	166	9,92
	≥ à 1 an et < à 2 ans	167	9,94
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	168	9,97
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	169	9,99
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	170	10,01
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	171	10,03
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	172	10,05
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	173	10,07

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2014
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	174	10,09
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	175	10,11
	≥ à 18 ans	176	10,15
Ouvrier qualifié	< à 1 an	176	10,15
	≥ à 1 an et < à 2 ans	177	10,17
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	178	10,19
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	179	10,23
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	180	10,25
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	181	10,27
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	182	10,29
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	183	10,31
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	184	10,34
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	185	10,37
	≥ à 18 ans	186	10,40
Ouvrier d'encadrement	< à 1 an	186	10,40
	≥ à 1 an et < à 2 ans	187	10,42
	≥ à 2 ans et < à 3 ans	188	10,46
	≥ à 3 ans et < à 5 ans	189	10,48
	≥ à 5 ans et < à 7 ans	190	10,50
	≥ à 7 ans et < à 9 ans	191	10,54
	≥ à 9 ans et < à 11 ans	192	10,57
	≥ à 11 ans et < à 12 ans	193	10,60
	≥ à 12 ans et < à 13 ans	194	10,62
	≥ à 13 ans et < à 18 ans	195	10,65
	≥ à 18 ans	196	10,68

### ANNEXE III

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

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2014, la grille des salaires « Employés de chantiers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
I	123	1 472,92
II	134	1 498,98
III	144	1 522,67
IV	154	1 546,36
V	165	1 572,42
VI	181	1 610,32
VII	197	1 647,03

## ANNEXE IV

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

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2014, la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

#### *Cadres et agents de maîtrise*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 725,70
De 6 mois à 1 an		201,5	1 802,22
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 856,28
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 910,35
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 964,41
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 018,49
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 072,55
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 126,62
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an		221	1 944,31
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 002,64
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 060,96
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 119,29
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 177,61
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 235,95
Plus de 15 ans	18 %	221	2 294,28
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 133,74
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 197,75
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 261,77
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 325,78
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 389,80
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 453,81
Plus de 15 ans	18 %	247	2 517,81

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 392,41
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 464,18
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 535,96
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 607,73
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 679,49
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 751,17
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 823,04



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014**  
**RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE**

NOR : ASET1451161M  
IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'USM FO Pas-de-Calais ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987, modifié le 1<sup>er</sup> décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 323 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

**Article 2**

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pas-de-Calais)  
(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*

*(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
Journal officiel du 5 mai 1988)*

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES  
ANNUELLES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1451160M

IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'USM FO Pas-de-Calais ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) du 1<sup>er</sup> décembre 1988.

**Article 2**

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2014 et selon les conditions fixées par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

**Article 3**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2014

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (AMA)	
140	17 345	1	17 345		
145	17 357	2	17 389		
155	17 362	3	17 490		
170	17 926	P1	18 056		
180	17 939				
190	17 967	P2	18 314		
215	17 991	P3	18 732	AM1	18 872
225	18 194				
240	18 931	TA1	19 637	AM2	19 799
255	19 573	TA2	20 107	AM3	20 562
270	20 659	TA3	21 360		
285	21 729	TA4	22 256	AM4	22 893
305	23 067			AM5	23 984
335	25 264			AM6	26 473
365	27 557			AM7	28 803
395	29 806				31 201

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires. Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pas-de-Calais)  
(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*

*(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
Journal officiel du 5 mai 1988)*

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2014**

NOR : ASET1451159M

IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'USM FO Pas-de-Calais ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, la valeur du point est fixée à 4,09 €, base 35 heures.

**Article 3**

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,10 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

#### **Article 4**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Base 35 heures.

Ce barème est à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Valeur du point : 4,09 €.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIER (+ 5 %)	AGENT de maîtrise d'atelier (AMA) (+ 7 %)
I	1	140	572,60	O1 601,23	
	2	145	593,05	O2 622,70	
	3	155	633,95	O3 665,65	
II	1	170	695,30	P1 730,07	
	2	180	736,20		
	3	190	777,10	P2 815,96	
III	1	215	879,35	P3 923,32	AM1 940,90
	2	225	920,25		
	3	240	981,60	TA1 1 030,68	AM2 1 050,31
IV	1	255	1 042,95	TA2 1 095,10	AM3 1 115,96
	2	270	1 104,30	TA3 1 159,52	
	3	285	1 165,65	TA4 1 223,93	AM4 1 247,25
V	1	305	1 247,45		AM5 1 334,77
	2	335	1 370,15		AM6 1 466,06
	3	365	1 492,85		AM7 1 597,35
	HC	395	1 615,55		1 728,64

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires. Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES  
(Ouvriers)**

**(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,  
*Journal officiel* du 30 mars 1938)

---

Brochure n° 3153

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE  
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

---

Brochure n° 3293

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE  
(Transport de passagers)**

---

AVENANT N° 1 DU 15 NOVEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1451154M

IDCC : 3, 1974, 2174

---

Entre :

La CAF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

La SGMF ;

La FEETS FO ;

La FNT CFE-CGC ;

La FAT UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après quelques années de mise en œuvre de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvial du 6 septembre 2011, il est apparu que des modifications devaient être apportées à certaines dispositions de l'accord.

De plus, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les termes « prioritaire », « prioritairement » et « en priorité » n'excluent pas les cas non énumérés et n'ont pour seul but que de permettre l'arbitrage au cas où une insuffisance de financement de l'OPCA de branche le justifierait.

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

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000, modifiée par les avenants des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997, modifiée par les avenants des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- accords nationaux en dates du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique, modifiés et complétés par les avenants et accords du 10 juillet 2007.

## **Article 2**

L'article 9 est modifié comme suit :

« Les contrats de professionnalisation s'adressent aux jeunes et aux demandeurs d'emploi et sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Ils s'adressent prioritairement aux publics suivants :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale et qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés ou bénéficiaire d'un contrat emploi-jeune.

Ces contrats sont aidés dans les conditions réglementaires et conventionnelles de branche et celles définies avec l'OPCA conformément aux articles 21 et 26 ci-dessous. »

## **Article 3**

L'article 19 est modifié comme suit : sans objet.

## **Article 4**

L'article 20 est modifié comme suit :

« Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la mobilité des salariés entre les différents emplois de la branche.



Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d’acquisition et de développement des connaissances permettant d’obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d’obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP transport fluvial ;
- le baccalauréat professionnel transport fluvial ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d’un bateau sur le Rhin ;
- l’attestation ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
- l’attestation spéciale “radar” ;
- les attestations de radiotéléphoniste certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- les habilitations électriques lorsqu’elles n’entrent pas dans les champs d’application de l’article L. 4121-1 du code du travail relatif à l’obligation de sécurité incombant à tout employeur.

Ces actions de développement des compétences sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et le dispositif législatif en vigueur ;

- les actions d’adaptation au poste de travail contribuant à accroître la sécurité des transports de marchandises.

Ces actions d’adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail. »

## **Article 5**

L’article 21.1 est modifié comme suit :

« 21.1. L’objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l’acquisition d’un diplôme, d’un titre ou d’une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d’être obtenus par contrat de professionnalisation sont :

Pour le personnel technique navigant :

- le CAP transport fluvial ;
- la mention complémentaire au CAP transporteur fluvial ;
- le baccalauréat professionnel transport fluvial ;
- le CQP “Capitaine de bateau fluvial” défini par l’accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d’initiation FMDI qui a fait l’objet de l’avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel.

Pour le personnel sédentaire :

- le BTS “Transport et prestations logistiques” ;
- tout diplôme ou titre permettant d’accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial. »

## **Article 6**

L’article 21.4 est modifié comme suit :

« 21.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de la branche (OPCA Transports) aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA susvisé après consultation de la CPNEFP, pour les formations touchant au cœur de métier. »

## **Article 7**

L'article 22.1 est modifié comme suit :

« 22.1. Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s'agit d'actions, demandées par le salarié, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice des différents métiers spécifiques au secteur du transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de marchandises, ou d'actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Dans les emplois sédentaires sont considérées les formations liées :

- à la commercialisation de l'offre de transport ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes ;
- à la gestion administrative générale et à la logistique ;
- à la gestion des risques (assurances...) ;
- à la maîtrise des langues étrangères ;
- à l'utilisation des outils informatiques et bureautiques ;
- aux fonctions de tuteur ;
- à la démarche de valorisation des acquis de l'expérience ;
- au management.

Dans les emplois embarqués sont prises en compte les compétences liées à la maîtrise du pilotage, à la gestion de la sécurité ou à la sûreté des transports, à la gestion des situations à risque, des incidents ou accidents et à l'obtention de connaissances spécifiques relatives à des transports nouveaux et particuliers pour la voie d'eau.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés sauf accord exprès donné par l'employeur. Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront être prises sur les périodes de repos de toute nature passées à terre. »

## **Article 8**

L'article 23.2 est modifié comme suit :

« 23.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de la branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour la période de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA. »

## Article 9

L'article 24 est modifié comme suit :

« Les actions engagées au titre des actions de formation professionnelle s'adressent en priorité :

Pour le personnel navigant :

- aux hommes de pont, matelots “légers” ou sans qualification en rapport avec les métiers de la navigation fluviale désireux d'accéder à une qualification obligatoire de matelot ou de timonier ;
- aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises ;
- aux salariés titulaires d'un certificat de capacité désireux d'accéder au pilotage d'unités de capacité supérieure ou de spécialisation différente ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans, candidats aux emplois correspondants dans les entreprises de transport fluvial.

Pour le personnel sédentaire :

- aux personnels salariés ouvriers, employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110. »

## Article 10

L'article 25 est modifié comme suit :

« Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la “mobilité” des salariés entre les différents emplois de la branche.

Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d'acquisition et de développement des connaissances permettant d'obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d'obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP transport fluvial ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par “l'autorité compétente” ;
- le baccalauréat professionnel transport fluvial ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation spéciale radar ;
- les attestations certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- l'habilitation électrique.

Ces actions de développement des compétences au sens du plan de formation de l'entreprise sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et par le dispositif législatif en vigueur.

- les actions d'adaptation au poste de travail des personnels navigants contribuant à accroître la sécurité des transports de passagers :
  - l'attestation spéciale “passagers” ;
  - l'attestation de formation aux premiers secours ou de sauveteur secouriste du travail ;
  - le cas échéant, le recyclage périodique des titres de conduite des bateaux à passagers ;
- les actions d'adaptation au poste de travail du personnel sédentaire visant à accroître l'efficacité personnelle des salariés chargés de l'accueil et de l'action commerciale.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail. »

## Article 11

L'article 26.1 est modifié comme suit :

« 26.1. L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d'être obtenus par contrat de professionnalisation sont pour les personnels navigants et sédentaires :

- le CAP transport fluvial, ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par "l'autorité compétente" ;
- la mention complémentaire au CAP ;
- le baccalauréat professionnel transport fluvial ;
- le CQP "Capitaine de bateau fluvial" défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;
- le certificat de "Pilote de croisière de courte durée" défini par l'accord du 18 juin 2008, y compris les modules relatifs au "matelot agent d'accueil" ;
- le BTS action commerciale ;
- le BTS tourisme ;
- le BTS hôtellerie restauration ;
- le bac pro cuisine ;
- le bac pro salle ;
- le CAP cuisine ;
- le CAP salle ;
- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial de passagers. »

## Article 12

L'article 26.4 est modifié comme suit :

« 26.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de la branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA susvisé après consultation de la CPNEFP. »

## Article 13

L'article 27.1 est modifié comme suit :

« 27.1. Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s'agit d'actions, demandées par le salarié, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice des différents métiers spécifiques au transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de passagers, ou d'actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Dans les emplois sédentaires et navigants sont considérées les actions de formation :

- d'amélioration du comportement relationnel de la communication ;
- à la gestion de la sécurité des passagers ;

- à la gestion des situations à risques, des incidents ou accidents, de tensions ou conflits avec la clientèle ;
- à la prévention de la panique à bord ;
- à la commercialisation de l'offre de transport et des différentes prestations et produits touristiques ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes comme à la définition de standards de nouveaux bateaux plus économes et moins polluants et par ailleurs spécifiques à de nouveaux trafics et à de nouvelles prestations touristiques ;
- à la gestion administrative ;
- à la gestion des risques (assurances...) ;
- à la maîtrise des langues étrangères ;
- à l'utilisation des outils informatiques et bureautiques liés à l'exercice des métiers spécifiques à la voie d'eau ;
- aux fonctions de tuteur ;
- liées à la démarche de valorisation des acquis de l'expérience.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés, sauf accord exprès de l'entreprise... Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront ainsi être prises sur les périodes de repos passées à terre quelle que soit leur nature. »

#### **Article 14**

L'article 28.2 est modifié comme suit :

« 28.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des périodes et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de la branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour la période de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 30 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA susvisé après consultation de la CPNEFP. »

#### **Article 15**

##### *Entrée en application*

Le présent accord entre en application à la date de signature.

#### **Article 16**

##### *Publicité et dépôt*

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs des services du ministre chargé du travail dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 17**

##### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1<sup>er</sup>.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**PANNEAUX À BASE DE BOIS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2014

DE L'UFC DE L'ACCORD DU 30 JUIN 2010  
ET DE SON AVENANT N° 1 DU 7 JUILLET 2011

NOR : ASET1451146M

UFC  
6, avenue de Saint-Mandé  
75012 Paris

Paris, le 26 septembre 2014.

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :  
– à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;  
– à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;  
– sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, l'UFC et le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois avaient donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, l'UFC (qui représente également désormais les entreprises du syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois) estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, l'UFC vous notifie par la présente la dénonciation de l'accord national du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Nous tenons à vous informer, par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions de formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*La déléguée générale UFC.*

**Accord professionnel**  
**PANNEAUX À BASE DE BOIS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2014

DE L'UIPP DE L'ACCORD DU 30 JUIN 2010  
ET DE SON AVENANT N° 1 DU 7 JUILLET 2011

NOR : ASET1451158M

*UIPP*  
*6, avenue de Saint-Mandé*  
*75012 Paris*

Paris, le 26 septembre 2014.

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, l'UIPP avait donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, l'UIPP estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, l'UIPP vous notifie par la présente la dénonciation de l'accord national du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Nous tenons à vous informer, par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions de formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le secrétaire général.*



Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

---

AVENANT N° 80 DU 17 OCTOBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DES SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1451149M

IDCC : 1267

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie réunis en commission paritaire ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant notamment les actions et les démarches liées à la prévention. En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé rend nécessaire une approche multidisciplinaire pour rendre une correcte gestion du risque santé pour la branche.

Cette approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Il est décidé la création d'un fonds de prévention santé géré par un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie ont également décidé d'instaurer un fonds d'action sociale au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Les modalités de fonctionnement du comité paritaire de suivi sont modifiées.

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

Il est créé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012 un article 65 *bis* « Fonds de prévention santé » au chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

*« Article 65 bis*

*Fonds de prévention santé*

Il est institué un fonds de prévention santé destiné au financement des actions décidées par les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé. »



## Article 2

Il est créé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012 un article 65 *ter* « Fonds d'action sociale » au chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

« Article 65 *ter*

*Fonds d'action sociale*

Il est institué un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission paritaire nationale définit.

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé défini au chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats de frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, ni d'assiduité. »

## Article 3

A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 le comité paritaire de suivi fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes au lieu de 1 % des cotisations brutes initialement prévu à l'article 69 « Comité paritaire de suivi » du chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

## Article 4

*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). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 17 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNPCCG.

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

AVENANT N° 81 DU 14 JANVIER 2014  
RELATIF À L'ARTICLE 23 « BARÈME GRILLE DE SALAIRES »

NOR : ASET1451150M

IDCC : 1267

« Article 23

*Barème de la grille nationale des salaires*

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05618 à partir du coefficient 200, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*Barème de la grille nationale des salaires*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de fabrication			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
175	10,08	151,67	1 528,83
180	10,20	151,67	1 547,03
185	10,50	151,67	1 592,54
190	10,77	151,67	1 633,49
220	12,36	151,67	1 874,58
250	14,05	151,67	2 130,21
270	15,17	151,67	2 300,62
290	16,29	151,67	2 471,04
310	17,42	151,67	2 641,45
330	18,54	151,67	2 811,87
350	19,66	151,67	2 982,29

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de vente			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
175	10,08	151,67	1 528,83
180	10,20	151,67	1 547,03
200	11,24	151,67	1 704,16
210	11,80	151,67	1 789,37
250	14,05	151,67	2 130,21
Personnel des services administratifs, employés			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
180	10,20	151,67	1 547,03
190	10,77	151,67	1 633,49
Personnel d'entretien, ouvriers d'entretien			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
190	10,77	151,67	1 633,49
Personnel de livraison			
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
180	10,20	151,67	1 547,03
190	10,77	151,67	1 633,49

Fait à Paris, le 14 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPCCG ;

CNGF.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**ACCORD DU 2 OCTOBRE 2014**  
**RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL**  
**À TEMPS PARTIEL**  
NOR : ASET1451153M  
IDCC : 1996

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-13 et L. 3123-1 et suivants relatifs au travail à temps partiel ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment son article 12 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 modifié relatif à la réduction du temps de travail en pharmacie d'officine, notamment son article 7 ;

Connaissance prise des conclusions de l'étude sur l'emploi à temps partiel et les parcours professionnels des salariés dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine réalisée par l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) en juillet 2010 ;

Conscientes de la nécessité de tenir compte des spécificités de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine pour la mise en œuvre des dispositions législatives relatives à l'organisation du travail à temps partiel, en ce qui concerne notamment la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le taux de majoration des heures complémentaires et la possibilité de recourir aux avenants de compléments d'heures,

les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

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

Après l'article 13 « Durée du travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est inséré un article 13 *bis* ainsi rédigé :

« Article 13 *bis*

*Organisation du travail à temps partiel*

1. Contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Sans préjudice des dispositions de l'article 18 "Embauchage" de la présente convention collective nationale, il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif d'entreprise conclu en application

de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## 2. Durée minimale de travail

Par dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée, dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à 16 heures par semaine.

La durée minimale de travail à temps partiel est toutefois fixée à 5 heures par semaine pour les seuls salariés relevant de la catégorie d'emploi "personnel de nettoyage" telle que définie par l'annexe I "Classifications et salaires" de la présente convention collective, eu égard aux modalités particulières d'intervention de ces salariés qui sont, généralement, appelés à travailler 1 heure par jour en dehors des heures d'ouverture au public des officines et de la présence des autres salariés.

Ces durées minimales de travail sont portées, le cas échéant, aux équivalents mensuels de ces durées ou aux équivalents calculés sur la période prévue par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée de travail inférieure à celles mentionnées au présent article peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées au présent article. Cette demande est écrite et motivée. En cas d'acceptation par l'employeur, la durée de travail dérogatoire est inscrite au contrat de travail. Elle ne peut être modifiée que par accord des parties.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article.

Les dérogations, y compris individuelles, instituées par le présent article à la durée minimale légale hebdomadaire de 24 heures ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail des salariés concernés soient regroupés, soit sur des journées ou des demi-journées régulières, soit sur des journées ou des demi-journées complètes.

Par regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées régulières, on entend la fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine, en cas de durée du travail hebdomadaire, ou entre les semaines du mois, en cas de durée du travail mensuelle. Le regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées complètes implique la fixation d'une durée du travail quotidienne continue, sous réserve, notamment, du respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures mentionnée à l'article 3.4.1 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail en pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études peuvent prétendre, de droit, à une durée de travail inférieure aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article et compatible avec leurs études. L'obligation de produire une demande de dérogation individuelle écrite et motivée aux

durées minimales fixées au présent article ainsi que celle de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'appliquent pas dans ce cas.

### 3. Heures complémentaires

Sous réserve du respect des dispositions du 1 du présent article, l'employeur ne peut recourir aux heures complémentaires qu'à la condition que le contrat de travail en prévoit la possibilité.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail ou de cette durée modifiée, le cas échéant, par avenant de complément d'heures. En toute hypothèse, le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement des heures complémentaires, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

### 4. Avenants de complément d'heures

La durée de travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Ces avenants mentionnent les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail. En toute hypothèse, la conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié auquel est proposée la conclusion d'un avenant de complément d'heures dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrables pour communiquer sa réponse à son employeur. Le refus d'un salarié de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est la plus faible ainsi qu'à ceux qui supportent des charges de famille importantes, parents isolés notamment.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants de complément d'heures sont limités à 5 par année civile et par salarié, chaque avenant ne pouvant excéder une durée de 8 semaines consécutives.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre d'avenants de complément d'heures conclus dans l'officine.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement de ces heures, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Sous réserve du respect des dispositions du 3 du présent article, les heures complémentaires accomplies au-delà du complément d'heures fixé par avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

## 5. Modification de la répartition de la durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle intervient.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur souhaite modifier la répartition de la durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de cette modification, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors qu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du quatrième alinéa du 1 du présent article.

## 6. Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, en tout état de cause, ne peut dépasser 2 heures.

## 7. Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même officine ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. Il a la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus. »

## Article 2

L'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 susvisé est ainsi modifié :

1° La dernière phrase de l'article 3.4.1 « Durée quotidienne du travail » est remplacée par une phrase ainsi rédigée :

« Ces dispositions s'entendent sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 13 *bis* "Organisation du travail à temps partiel" de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine. »

2° Les deuxième, troisième et dernier alinéas de l'article 7 « Travail à temps partiel » sont supprimés.

### Article 3

Les parties signataires conviennent de se réunir au terme d'un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, en toute hypothèse, au moins une fois tous les 3 ans, afin de procéder au bilan de son application et d'en assurer le suivi. Les parties signataires procéderont, le cas échéant, aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires. Toutes les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine seront invitées à participer à ces réunions.

### Article 4

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent accord un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

### Article 5

Le présent accord sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente. Il prendra effet à compter du 30<sup>e</sup> jour calendaire suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;

USPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FNSCIC CFE-CGC.



**Accord professionnel**  
**INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AUX MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1451157M

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans les différentes branches du spectacle, désireuses de faire bénéficier les artistes et techniciens « intermittents du spectacle » dans les conditions prévues aux articles L. 6331-55 et L. 6331-56 du code du travail, d'un dispositif global, cohérent, et compatible avec les conditions de leur emploi, sont convenues de fixer les règles applicables prenant en compte les nouvelles dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en substitution de l'accord du 6 juillet 2007 et de son avenant du 29 mars 2013.

Elles rappellent que :

- l'AFDAS, fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, publicité, édition, presse et loisirs, est agréé par l'arrêté du 21 juillet 2014, en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé sur le champ d'application « entreprises relevant du spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, publicité, édition, presse et loisirs », en tant qu'OPACIF du même champ d'application, et par ailleurs organisme désigné par les partenaires sociaux pour collecter la taxe d'apprentissage assise sur les rémunérations des intermittents du spectacle employés par les entreprises du spectacle vivant et du spectacle enregistré ;
- l'accord national professionnel du 18 juin 1977 étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981 et son avenant du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993 ont organisé, au sein de l'AFDAS, la gestion de la formation professionnelle continue des salariés que les employeurs, du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi, embauchent sous contrats à durée déterminée d'usage.

Elles se réfèrent :

- aux articles L. 6331-55 et L. 6331-56 du code du travail ;
- à l'article L. 7122-22 du code du travail ;
- aux articles D. 5424-54 et D. 5424-55 du code du travail relatifs aux allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 du code du travail ;
- à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- à la lettre du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 8 février 2007.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés en contrat à durée déterminée dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage.

Ces salariés sont ci-après dénommés les salariés « intermittents du spectacle ».

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

### *Droits à la formation professionnelle*

Les intermittents du spectacle peuvent bénéficier de droits à formation similaires à ceux des salariés occupés sous contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, qu'ils soient :

- sous contrat dans une entreprise ;
- en situation de demandeur d'emploi.

Lorsqu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail, les intermittents du spectacle, en application de la convention conclue avec Pôle emploi ont la faculté de faire valoir leurs droits auprès de l'AFDAS au titre :

- du congé individuel de formation (CIF) ;
- du plan de formation ;
- de la période de professionnalisation dont la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ;
- du compte personnel de formation ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Ils bénéficient alors des dispositions de la convention nationale entre l'AFDAS et Pôle emploi qui prévoit notamment que les actions de formation dont le coût pédagogique n'est pas pris en charge par Pôle emploi s'intègrent dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Dans le cadre de la mise en place des nouveaux dispositifs prévus dans la loi n° 2014-288, les instances paritaires de l'AFDAS veilleront à ce que chaque intermittent du spectacle éligible se voit proposer une formation professionnelle au moins une fois tous les 6 ans.

## **Article 1.1**

### *Congé individuel de formation (CIF) et congé bilan de compétences (CBC)*

Les salariés « intermittents du spectacle » bénéficient du CIF et du CBC en application des articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF à l'AFDAS.

Dans ce cadre, les instances paritaires de l'AFDAS, à savoir le conseil paritaire des intermittents du spectacle et le conseil paritaire des congés individuels de formation, peuvent définir des conditions d'accès à ces dispositifs dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi pour les bénéficiaires.

Ces instances paritaires définissent les caractéristiques que doit revêtir la formation ainsi que ses conditions d'organisation, sa prise en charge (durée globale maximum, rythme de la formation, durée hebdomadaire de la formation), et les modalités de détermination de la rémunération des stagiaires pendant leur formation.

Les instances paritaires définissent et/ou mettent en œuvre les priorités de branche pour les formations ayant pour objet d'acquérir de nouvelles qualifications, fixent des engagements minimaux et favorisent l'usage du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Elles tiennent compte des orientations arrêtées par les CPNEF compétentes pour les différents champs conventionnels du spectacle.

### **Article 1.1.1**

#### *Conditions d'accès*

En référence à l'article 1.1 du présent accord, le conseil paritaire des intermittents du spectacle et le conseil paritaire des congés individuels de formation définissent, pour cette catégorie de salariés, les conditions d'accès au CIF qui sont précisées ci-dessous.

Au cours des 24 ou 60 derniers mois qui précèdent sa demande, l'intermittent du spectacle doit, d'une part, totaliser 220 jours de travail ou cachets répartis sur les 2 à 5 dernières années, et d'autre part :

- le technicien du spectacle enregistré, à l'exception du réalisateur, doit justifier de 130 jours de travail sur les 24 derniers mois ou 65 jours sur les 12 derniers mois ;
- le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail, ou cachets pour ces deux dernières fonctions, sur les 24 derniers mois ou 44 jours sur les 12 derniers mois ;
- l'artiste, dont le musicien, doit justifier de 60 jours de travail ou cachets sur les 24 derniers mois ou 30 jours ou cachets sur les 12 derniers mois.

Le congé de maternité allonge la période de référence de 12, 24 ou 60 mois définie ci-dessus de la durée légale du congé de maternité.

### **Article 1.2**

#### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien de l'exercice d'une vie professionnelle et d'éviter une marginalisation professionnelle.

#### **Article 1.2.1**

##### *Conditions d'accès*

Conformément à l'article 6 du présent accord, le conseil paritaire des intermittents du spectacle définit, pour cette catégorie de population, les conditions d'accès à la période de professionnalisation selon les règles suivantes :

- avoir une ancienneté professionnelle d'au moins 2 ans en tant qu'intermittent du spectacle, et :
  - le technicien du spectacle enregistré à l'exception du réalisateur doit justifier de 130 jours de travail au cours des 24 derniers mois ou de 195 dans les 36 derniers mois, ou de 260 dans les 48 derniers mois ou de 325 dans les 60 derniers mois ;
  - le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail, ou cachets pour ces deux dernières fonctions, au cours des 24 mois précédents ou de 132 dans les 36 derniers mois, ou de 176 dans les 48 derniers mois ou de 220 dans les 60 derniers mois ;
  - l'artiste dont le musicien, doit justifier de 48 jours de travail ou cachets au cours des 24 derniers mois ou de 72 jours de travail ou cachets dans les 36 derniers mois, ou de 96 jours de travail ou cachets dans les 48 derniers mois ou de 120 dans les 60 derniers mois.

#### **Article 1.2.2**

##### *Actions de formation*

Les actions de formation qui peuvent être suivies au titre de la période de professionnalisation, sont les suivantes :

- les formations certifiantes enregistrées au RNCP ;
- les formations permettant l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle de branche du spectacle vivant et enregistré ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience dans les conditions fixées par décret ;
- les actions entrant dans le cadre du socle de connaissances et de compétences, telles que définies par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, en l'occurrence, les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La durée minimale de la formation reçue au titre de la période de professionnalisation est de 70 heures conformément aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation constitue un abondement du compte personnel de formation ; lorsqu'elle conduit à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP ; lorsqu'elle concerne une action de VAE.

### **Article 1.2.3**

#### *Modalités de prise en charge*

L'AFDAS vérifie que la formation envisagée est éligible au titre de la période de professionnalisation ainsi que des priorités de branche. Il prend en charge tout ou partie du coût pédagogique et des éventuels frais annexes, selon les forfaits définis et les critères établis par le conseil paritaire des intermittents du spectacle, et approuvés par son conseil d'administration.

En matière de rémunération, les stagiaires peuvent, selon les conditions légales en vigueur, bénéficier des dispositions prévues par le règlement d'assurance chômage de Pôle emploi.

### **Article 1.3**

#### *Plan de formation*

Le conseil paritaire des intermittents du spectacle met en œuvre un plan de formation pour les intermittents du spectacle conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail en substitution des employeurs.

#### **Article 1.3.1**

##### *Conditions d'accès*

Conformément à l'article 6 du présent accord, le conseil paritaire des intermittents du spectacle précise, pour cette catégorie de salariés, les conditions d'accès au plan de formation dans le cadre ci-après :

Au cours des 24 derniers mois :

- le technicien du spectacle enregistré, à l'exception du réalisateur, doit justifier de 130 jours de travail ;
- le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail ou cachets pour ces deux dernières fonctions ;
- l'artiste, dont le musicien, doit justifier de 48 jours de travail ou cachets.

Le congé de maternité allonge la période de référence de 24 mois définie ci-dessus de la durée légale du congé de maternité.

Le conseil paritaire peut adapter et faire évoluer ces conditions, tout particulièrement pour tenir compte de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs introduits par la législation relative à la formation professionnelle ainsi que des disponibilités budgétaires.

### **Article 1.3.2**

#### *Actions de formation*

Les actions de formation retenues dans ce cadre correspondent essentiellement aux actions d'adaptation, de développement des connaissances, de perfectionnement des compétences aux métiers du spectacle et veillent à l'accès à l'emploi des artistes et techniciens « intermittents du spectacle ».

Le conseil paritaire des intermittents du spectacle peut déléguer à des commissions paritaires constituées par catégorie professionnelle l'étude de la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques à la catégorie concernée.

### **Article 1.3.3**

#### *Modalités de prise en charge*

L'AFDAS prend en charge tout ou partie du coût pédagogique et des éventuels défraiements, selon les critères établis par son conseil d'administration.

En matière de rémunération, les stagiaires peuvent, selon les conditions légales en vigueur, bénéficier des dispositions prévues par le règlement d'assurance chômage de Pôle emploi et reprises par ailleurs, dans la convention nationale signée entre l'AFDAS et Pôle emploi.

### **Article 1.4**

#### *Compte personnel de formation*

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation, qui permet notamment aux salariés « intermittents du spectacle » d'acquérir dès leur entrée dans la vie professionnelle, et ce jusqu'à la retraite, un crédit d'heures mobilisables avec leur accord pour la mise en œuvre d'actions de formation.

### **Article 1.4.1**

#### *Principes et transition avec le DIF*

Dans ce cadre, et pour tenir compte de la multiplicité des employeurs des intermittents du spectacle, les partenaires sociaux définissent les modalités d'acquisition par an du crédit d'heures inscrit dans le CPF, les formations accessibles et les modalités de prise en charge.

Ces modalités de calcul ne peuvent conduire à l'acquisition, au titre du CPF, d'un crédit supérieur à 24 heures par an. Ainsi, l'alimentation du CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, et ensuite de 12 heures maximum par an, au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

A l'atteinte du plafond de 150 heures, il n'y a plus d'acquisition d'heures au titre du CPF.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont utilisables au titre du CPF dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et mobilisables selon les modalités propres au CPF. Elles ne sont pas automatiquement créditées sur le compte personnel de formation du titulaire, les intermittents devant faire valoir auprès de l'AFDAS l'utilisation de ces heures, lors de leur demande de mobilisation du CPF, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond d'acquisition. Toutefois, le cumul des heures de DIF et de CPF ne peut avoir pour effet de permettre de mobiliser plus de 150 heures au titre d'une même demande de CPF.

## **Article 1.4.2**

### *Modalités d'alimentation du CPF*

Le temps de travail réalisé par les intermittents du spectacle forme un tout indivisible pour la détermination du nombre d'heures inscrit, par les intermittents, au titre du compte personnel de formation.

Le compte sera alimenté selon les modalités suivantes :

- pour le technicien du spectacle enregistré : 8 heures seront inscrites au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 50 jours de travail sur 12 mois ;
- pour le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène : 8 heures seront inscrites au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 50 jours de travail, ou cachets pour le metteur en scène, sur 12 mois ;
- pour l'artiste dont le musicien : 8 heures seront inscrites au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 30 jours de travail ou cachets sur 12 mois ; un cachet est retenu pour un jour de travail.

Pour ces durées, le droit acquis est de 8 heures de formation. Pour les durées d'emploi inférieures et supérieures à celles indiquées ci-dessus, le nombre d'heures acquis est calculé *pro rata temporis*, et arrondi au nombre entier d'heures le plus proche. Le nombre d'heures acquises par an est plafonné à 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans, soit un cycle de 8 ans à compter de la première année d'acquisition, et renouvelable tout au long de la vie professionnelle.

Conformément à l'article L. 6331-55, des aménagements spécifiques et un système d'échanges de données sont mis en place entre l'AFDAS et l'organisme chargé d'assurer la gestion du « système national d'information du compte personnel de formation », pour comptabiliser les heures et permettre la gestion des droits acquis par les intermittents du spectacle dans le cadre du CPF.

## **Article 1.4.3**

### *Actions de formation*

#### **Article 1.4.3.1**

##### *Formations éligibles au compte personnel de formation pouvant faire l'objet d'un abondement à ce titre*

L'AFDAS peut financer, dans le cadre des fonds collectés au titre du CPF, des abondements lorsque le crédit du salarié n'est pas suffisant pour suivre la formation choisie.

Les modalités pratiques de financement de ces abondements – salariés concernés, formations concernées, règles pratiques (coût maximal, durée...) – sont fixées chaque année par les commissions paritaires des sections professionnelles particulières et validées par le conseil d'administration.

Ces abondements ne sont pas exclusifs de la mobilisation complémentaire, au crédit du salarié, d'autres fonds gérés par l'AFDAS selon les règles propres à ces dispositifs (plan de formation, période de professionnalisation, CIF...).

En application de l'article L. 6323-20 du code du travail, lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF, le FPSPP prend en charge, dans la limite des heures inscrites au CPF, le financement des frais pédagogiques associés au CIF, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.

Lorsqu'un intermittent utilise son CPF pour suivre une formation et qu'il remplit les conditions d'accès du plan de formation, les fonds du plan de formation peuvent être mobilisés pour abonder le CPF du demandeur s'il n'est pas suffisant pour suivre l'intégralité de la formation.

De la même manière lorsqu'un intermittent utilise son CPF pour suivre une formation qui entre dans les priorités des périodes de professionnalisation et qu'il remplit les conditions d'éligibilité, les



fonds de la professionnalisation peuvent être mobilisés, pour abonder le crédit personnel de formation du demandeur s'il n'est pas suffisant pour suivre l'intégralité de la formation.

#### **Article 1.4.3.2**

##### *Formations éligibles au compte personnel*

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et celles mentionnées à l'article L. 6323-16 figurant dans au moins une des listes élaborées par :

- les CPNEF des branches professionnelles du spectacle vivant et du spectacle enregistré ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ou dans laquelle est domicilié le demandeur d'emploi dans les conditions définies à l'article L. 6323-21 du code du travail.

Sur ce dernier point relatif à l'article L. 6323-21, les partenaires sociaux décident que – considérant l'absence dans les secteurs de la culture et de la communication de commissions paritaires régionales de branche destinées notamment à être consultées par les COPAREF pour l'élaboration des listes de formations ouvrant droit au CPF – les listes élaborées par les CPNEF des branches professionnelles du spectacle vivant et du spectacle enregistré sont de fait éligibles au CPF pour le public des intermittents du spectacle sur tout le territoire national.

L'ensemble des listes mentionnées ci-dessus recense les certifications et qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, au regard des métiers et des compétences recherchées sur les territoires et dans les branches.

#### **Article 1.4.4**

##### *Modalités de prise en charge*

Lorsque les intermittents du spectacle sont sous contrat de travail dans une entreprise appartenant au champ du présent accord, lors de la présentation de leur demande, l'AFDAS prendra en charge les coûts de formation et frais annexes des formations suivies par les intermittents du spectacle éligibles au titre du CPF.

Dans le cas contraire et conformément aux dispositions de l'article L. 6323-22 du code du travail, le FPSPP pourra prendre en charge, dans la limite des heures inscrites au CPF, les frais pédagogiques et frais annexes des formations suivies par les intermittents du spectacle au titre du CPF, selon les modalités définies par le FPSPP.

#### **Article 1.5**

##### *Fonds de professionnalisation et de solidarité*

Lorsqu'un intermittent n'est éligible à aucun des dispositifs définis ci-dessus, il est orienté par l'AFDAS vers le fonds de professionnalisation.

Dans les cas où la prise en charge de l'AFDAS n'est pas totale (coût pédagogique, frais annexes, rémunération) et que le profil de l'intermittent le permet, l'AFDAS informe l'intéressé du partenariat conclu avec Audiens et des possibilités de financement complémentaire, au titre du fonds de professionnalisation.

#### **Article 2**

##### *Conseil en évolution professionnelle*

En application de l'article L. 6111-6 du code du travail, l'AFDAS assure le conseil en évolution professionnelle dont la finalité est la suivante :

- favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels ;

- accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ;
- faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- faciliter les recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce service est dédié au public intermittent du spectacle qui remplit les conditions prévues à l'article 1.2.1.

### **Article 3**

#### *Financement du dispositif*

L'article L. 6331-55 du code du travail autorise les employeurs d'intermittents du spectacle à :

- bénéficier d'un taux de cotisation spécifique pour ces salariés ;
- exclure ladite catégorie du calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année, effectif à partir duquel le montant de la participation est déterminé.

### **Article 3.1**

#### *Contributions*

Conformément aux dispositions légales, les employeurs sont tenus de verser à l'AFDAS, à compter du premier salarié intermittent employé, et ce quel que soit l'effectif de la structure, une contribution légale proportionnelle fixée au taux de 2 % de l'assiette définie au 3.2 du présent accord (dont une répartition minimale de 0,60 % au titre du CIF, 0,60 % au titre du plan de formation et 0,30 % au titre de la professionnalisation).

Les partenaires sociaux rappellent que plus de 90 % des entreprises employant des intermittents du spectacle sont des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Compte tenu des spécificités des conditions d'emploi et de formation des intermittents du spectacle, les partenaires sociaux demandent une dérogation sur les modalités d'utilisation et sur le taux prévu par la loi pour financer le dispositif de la professionnalisation.

En effet, d'une part, la multiplicité des employeurs ainsi que les durées d'emploi courtes qui caractérisent le public spécifique des intermittents rendent la mise en place de contrats de professionnalisation inadaptée pour les intermittents.

D'autre part, les partenaires sociaux rappellent la spécificité des parcours de formation des artistes du spectacle qui ne sont pas pour la grande majorité validés par des certifications, celles-ci n'apparaissant pas nécessaires.

Afin de tenir compte de ces spécificités, et du poids des très petites entreprises (TPE) dans les secteurs du spectacle, les signataires demandent aux pouvoirs publics une modification des articles L. 6331-55 et L. 6331-56 afin de modifier la répartition des ressources.

Dans un même temps, les partenaires sociaux rappellent qu'ils entendent favoriser la formation des intermittents du spectacle, aussi ils conviennent d'ajouter à la contribution légale de 2 % :

- une contribution conventionnelle proportionnelle fixée au taux de 0,10 % de l'assiette définie au 3.2 du présent accord ;
- une contribution annuelle de 50 € forfaitaire par entreprise.

L'articulation de ces contributions et la fixation des contributions aux différents dispositifs est définie à l'article 3.4.1 du présent accord.



## **Article 3.2**

### *Assiette de contribution*

L'assiette de cette contribution est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire (par exemple, artistes du spectacle employés pour des périodes d'engagement continues d'une durée inférieure à 5 jours), la contribution est assise sur les rémunérations brutes réelles.

En ce qui concerne la partie de l'assiette relative aux congés payés, les signataires entendent mandater la caisse des congés spectacles, lors de ses appels de fonds, et compte tenu de la convention de délégation conclue entre cette dernière et l'AFDAS, pour appeler auprès des employeurs la contribution formation professionnelle continue, sur la base des taux définis par la loi et le présent accord.

Il en résulte que, pour les employeurs relevant de la caisse des congés spectacles, l'assiette de contribution mentionnée au premier alinéa du présent article et déclarée directement à l'AFDAS sur le bordereau annuel de calcul et de versement sera diminuée de la partie relative aux indemnités de congés payés calculées sur les salaires versés aux salariés « intermittents du spectacle ».

## **Article 3.3**

### *Versement des contributions*

La contribution est à verser directement à l'AFDAS ou, le cas échéant, au Guso, pour les personnes morales et physiques relevant de l'article L. 7122-22 du code du travail.

En complément et conformément à l'article 3.2 ci-dessus, la part de la contribution formation professionnelle continue, assise sur les indemnités de congés payés des salariés « intermittents du spectacle », sera collectée par la caisse des congés spectacles et reversée intégralement à l'AFDAS pour le compte des employeurs concernés.

## **Article 3.4**

### *Destination des contributions*

### **Article 3.4.1**

#### *Contributions légales et conventionnelles*

Compte tenu du poids des TPE dans les branches du spectacle, et avec l'objectif d'ouvrir pour les salariés « intermittents du spectacle » un droit substantiel sur le CPE, les contributions perçues par l'AFDAS sont réparties de la manière suivante :

- 0,60 % au titre de congé individuel de formation ;
- 1,05 % complété par la contribution forfaitaire annuelle de 50 € par entreprise, au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du FPSPP ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation.

## **Article 4**

### *AFDAS*

Les organisations professionnelles signataires conviennent de désigner l'AFDAS pour mettre en œuvre le présent accord.

Au regard des statuts et du règlement intérieur de l'AFDAS en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le conseil d'administration déléguera sous son contrôle et sa responsabilité cette mise en œuvre au conseil paritaire des intermittents du spectacle.

## Article 5

### *Règles de prise en charge et d'étude de dossiers*

Le conseil paritaire des intermittents du spectacle, sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration de l'AFDAS, met en œuvre le présent accord, établit les budgets annuels, définit les règles de prise en charge et de gestion afférentes aux dispositifs :

- du plan de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- de la période de professionnalisation dont la préparation opérationnelle à l'emploi collective ;
- du congé individuel de formation, en l'absence de décisions prises par le conseil paritaire des congés individuels de formation et/ou en concertation avec ledit conseil s'il y a lieu.

Les règles de prise en charge ne peuvent avoir pour effet de placer le bénéficiaire dans une situation moins favorable que ce qui est prévu pour chaque dispositif dans le livre III de la sixième partie du code du travail.

Elles peuvent néanmoins être dérogatoires, et notamment pour celles relatives au congé individuel de formation.

Elles doivent, par ailleurs, prendre en compte les dispositions prévues dans la convention nationale conclue entre Pôle emploi et l'AFDAS, en ce qui concerne l'accès des intermittents du spectacle au dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Article 6

### *Commissions paritaires*

Par délégation du conseil paritaire des intermittents du spectacle, les commissions paritaires constituées par catégorie professionnelle, ou toute autre commission paritaire créée par ledit conseil, et conformément aux statuts et au protocole d'accord du 25 mai 2005, étudient notamment la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques à la catégorie concernée et tout particulièrement les stages conventionnés collectifs.

## Article 7

### *Taxe d'apprentissage*

Les parties au présent accord conviennent, en vertu des articles L. 6241-13 et L. 6242-1 du code du travail, que la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des intermittents du spectacle, dans le champ d'application dudit accord, soit versée à l'AFDAS, lorsqu'il sera agréé au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage, notamment dans le champ du spectacle vivant et enregistré.

## Article 8

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est le territoire national, y compris les DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

## Article 9

### *Durée et bilan*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Néanmoins, les parties au présent accord, constatant que la loi du 5 mars 2014 aura des impacts sur le dispositif de la formation professionnelle continue des salariés « intermittents du spectacle » qui ne peuvent être évalués à court terme, conviennent de se réunir afin de faire le bilan de l'accord dans un délai de 3 ans au maximum.

A l'issue de ce délai, et si besoin était, les parties entreront en négociation afin de pérenniser le dispositif de formation continue des intermittents du spectacle et de sécuriser l'accès à la formation et l'employabilité de ces salariés.

Le bilan et l'éventuelle négociation porteront notamment sur :

- le coût des formations proposées ;
- la qualité et l'effectivité des formations offertes ;
- les caractéristiques des publics y ayant accès ;
- la périodicité et les modalités d'accès aux différents dispositifs de formation prévus au présent accord.

Les éventuelles révisions de l'accord seront régies par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10**

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord annule et se substitue à l'accord du 6 juillet 2007, étendu par arrêté ministériel du 21 février 2008, et son avenant du 29 mars 2013.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et ne sera applicable qu'à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 25 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FESAC ;  
STP.

#### **Syndicats de salariés :**

SNTPCT ;  
UNSA spectacle ;  
FCCS CGC ;  
FNSAC CGT ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
USNA CFTC.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140440-001114

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---