

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/16 DU 9 MAI 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	98

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	4
Alimentaires (industries [Bretagne Ouest-Atlantique]) : accord du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2015	6
Banque : accord du 9 février 2015 modifiant l'article 36 de la convention	8
Banque : accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle.....	10
Banque et assurance : accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	36
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Ile-de-France]) : avenant n° 49 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2015	42
Carrières et matériaux (industries [Auvergne, ouvriers, ETAM]) : accord du 4 mars 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015.....	44
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	48
Esthétique : avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	51
Esthétique : avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme	54
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2015	56
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015	57
Jeunes demandeurs d'emploi (accès à l'emploi) : avenant n° 4 du 17 février 2015 à l'accord du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi	59
Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 13 mars 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2015.....	60
Sanitaire (branche sociale et médico-sociale) : dénonciation par lettre du 2 avril 2015 de l'UNIFED à l'accord du 20 mai 2009 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale.....	63
Sidérurgie : avenant du 11 mars 2015 relatif à l'actualisation de la convention	64

Spectacle (AFDAS) : avenant du 15 décembre 2014 à l'accord du 12 septembre 1972 relatif au fonds d'assurance formation du spectacle.....	73
Transports routiers : avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres ».....	84
Transports routiers : avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise ».....	88
Transports routiers : avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »	91
Transports routiers : avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	94

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

**AVENANT N° 11 DU 27 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550414M

IDCC : 2706

Entre :

L'IFPPC ;

L'ASPAJ ;

L'AMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC ;

La FEC FO ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Revalorisation

Les signataires du présent avenant, rappelant qu'aucune négociation n'est intervenue au titre de l'année 2014, décident, à compter du 1^{er} janvier 2015, une revalorisation des salaires minima de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Pour le personnel cadre :

Il est rappelé que, dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale), les partenaires sociaux avaient déjà décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières administratives.

Le principe avait été intégré dans l'échéancier suivant :

- 100 % du PMSS au 1^{er} janvier 2015 ;
- 95 % du PMSS au 1^{er} janvier 2014 ;
- 90 % du PMSS au 1^{er} avril 2013.

Les partenaires sociaux complètent, pour la filière cadre administratif de la branche, un échancier d'augmentation, déjà applicable pour les autres filières cadres, en cinq fois :

- janvier 2015 (20 %) ;
- juin 2015 (20 %) ;
- janvier 2016 (20 %) ;
- juin 2016 (20 %) ;
- janvier 2017 (20 %).

Pour le personnel non cadre :

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une augmentation de 1,5 % des minima pour l'ensemble de la grille à partir du 1^{er} janvier 2015.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

ACCORD DU 28 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(BRETAGNE OUEST-ATLANTIQUE)

NOR : ASET1550385M

IDCC : 1396

Entre :

Le SFAC de Bretagne Ouest-Atlantique,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'évolution des salaires minima pour l'année 2015 se fera en une seule augmentation, qui interviendra le 1^{er} février 2015.

Barème des minima applicable au 1^{er} février 2015

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire x 151,67 heures)
I	120	9,61	1 457,55
	125	9,68	1 468,17
	135	9,73	1 475,75
II	145	9,79	1 484,85
	155	9,95	1 509,12
	165	10,10	1 531,87
III	175	10,35	1 569,78
	185	10,58	1 604,67
	195	10,90	1 653,20

Article 2

Réduction du nombre de coefficients

Conformément à ce qui est prévu par l'ADEPALE en charge de la convention collective nationale pour les industries des produits alimentaires élaborés, eu égard au nombre très important de coefficients que la grille actuelle présente, il est convenu de poursuivre le processus de réduction du nombre de coefficients compris entre le coefficient 125 et le coefficient 195 initié en 2012. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients compris dans cette tranche qui se terminent par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. En conséquence, la réduction effective des écarts se concrétiserait à l'occasion de cet accord sur les salaires minima.

Article 3

Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1^{er} février 2015 la contrepartie financière forfaitaire à 166,57 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 4

Formalités de dépôt. – Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 36 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550416M

IDCC : 2120

Entre :

L'AFB,

D'une part, et

La FEC FO ;

La FSPBA CGT ;

La CFTC banques ;

Le SNB CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 36 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 est modifié comme suit :

« Article 36

Evaluation

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les 2 ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;
- elle permet d'apprécier les performances du salarié ;
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
- elle permet d'identifier les besoins en formation du salarié liés à l'évaluation de la performance ;
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable des ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi ou les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques. »

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 9 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550421M

IDCC : 2120

La réforme de la formation de 2005, qui a fait suite à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a donné de nouvelles impulsions en créant un nouveau dispositif de formation à l'initiative des salariés (le DIF), en généralisant les observatoires paritaires de métiers et de qualifications et en reconnaissant la formation professionnelle comme un investissement tant pour les entreprises que pour les salariés.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation et la loi du 5 mars 2014 ont consacré cette évolution et ont donné les moyens aux salariés et aux demandeurs d'emploi leur permettant de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels, aux entreprises de développer les compétences de leurs salariés en améliorant leur compétitivité, ainsi qu'aux régions pour développer des parcours d'insertion par l'économie.

Parce qu'elles sont au cœur de l'économie tant au niveau national qu'international, parce qu'elles accompagnent chaque jour des milliers d'entreprises et de particuliers, les banques, et leurs salariés, connaissent des évolutions importantes.

Pour accompagner les exigences de leur rôle économique, les entreprises bancaires ont fait le choix de former leurs salariés et de leur proposer une évolution professionnelle effective.

Les signataires du présent accord confirment que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires, afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés.

De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors de plus de 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;

- les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d’emploi visées par la législation en vigueur ;
- les salariés de retour d’une longue absence de leur poste de travail quelle qu’en soit la cause ;
- les salariés exerçant un métier sensible identifié par l’observatoire des métiers et des qualifications.

Le développement des travaux de l’observatoire paritaire permet l’analyse des métiers en forte évolution en corrélation avec l’identification des évolutions de compétences nécessaires. Ces travaux éclairent aussi la CPNE dans l’élaboration des orientations de la politique de formation, notamment en matière de création de formations qui pourront faire l’objet de nouvelles certifications professionnelles.

Le présent accord s’inscrit dans cette démarche et en organise la mise en œuvre pratique.

CHAPITRE I^{ER} INSTANCES PARITAIRES

Article 1^{er}

Commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE)

La CPNE constitue l’organe d’orientation politique de la branche en matière d’emploi et de formation.

A ce titre, elle détermine notamment les priorités en matière d’orientation des fonds mutualisés de la formation et de l’apprentissage ; elle adopte la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et délibère sur les préconisations en matière d’inscription sur la liste nationale interprofessionnelle.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financement déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique de formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs et constituent les bases des propositions faites par la SPP banques au conseil d’administration d’OPCABAIA.

Sans préjudice de ses obligations vis-à-vis de la SPP banques et du conseil d’administration (CA) d’OPCABAIA, la convention de délégation de gestion prévoit que l’opérateur fournit chaque année à la CPNE des informations telles que l’état de la collecte et des engagements souscrits.

Article 2

Observatoire des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Champ d’activité de l’observatoire et association support

La branche est dotée d’un observatoire des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

L’observatoire, outil technique paritaire permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d’emploi, de qualification et de formation professionnelle, est une structure de veille active sur l’évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications, notamment les compétences, ainsi que sur la situation de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Il peut conduire des études en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification.

Son champ d’activité est celui de la convention collective de la banque. L’observatoire est partie prenante à des études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs, et également avec d’autres professions financières. A ce titre, afin de promouvoir les travaux de l’observatoire, son programme annuel et ses projets d’études sont présentés à chacun de ces réseaux et, dans la mesure

du possible, à leurs observatoires et/ou à la CPNE, afin de leur proposer d'y participer. De même, les projets d'études de leurs observatoires peuvent être présentés à l'observatoire, afin d'étudier une éventuelle participation.

Les travaux de l'observatoire contribuent à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Ces travaux peuvent se décliner à l'échelle du territoire, notamment par le développement d'un partenariat actif avec les relais régionaux tels que le réseau des CARIF-OREF.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée banque-métiers-égalité-professionnelle (BMEP), dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire. A ce titre, elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et, en particulier, des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association ;
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire, pour recueillir son avis avant son adoption ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, telles que prévues par le présent accord.

Publication et diffusion des travaux

L'observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNE. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur bancaire, des salariés ainsi que d'OPCABAIA et des CARIF-OREF ⁽¹⁾.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire.

En accord avec le comité de pilotage, l'observatoire met à disposition des salariés sur son site internet, sans que cet outil soit exclusif, les informations leur permettant d'être acteurs de leurs projets professionnels.

L'observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité présenté à la CPNE ainsi qu'à la section paritaire professionnelle.

Comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire est constitué de deux délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 24 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

(1) Piloté et financé par l'Etat et la région, le CARIF-OREF (centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation-observatoire régional emploi formation) accueille dans un comité collégial des représentants élus des partenaires sociaux (syndicats patronaux et de salariés), des organismes consulaires, des organismes paritaires collecteurs agréés et des utilisateurs.

Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

Le comité de pilotage est en charge du règlement intérieur. Dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et de valider les sujets d'études ;
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre ;
- de suivre l'état d'avancement des travaux ;
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année, le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association support de l'observatoire sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultative.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

Ressources de l'observatoire

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une subvention de fonctionnement annuelle fixée par la SPP banques dans le cadre des dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens signée entre OPCABAIA et l'Etat, dans le cadre du présent accord et des orientations définies par la CPNE ;
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB ;
- de la prise en charge en tout ou partie, par OPCABAIA, d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, ou d'ingénierie de formation et de certification ;
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs ;
- des intérêts des biens et valeurs lui appartenant ;
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association ;
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles qui sont indispensables à la constitution des bases de données ; l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

Article 3

OPCABAIA

En 2011, les partenaires sociaux signataires des banques, des sociétés et mutuelles d'assurance, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance ont créé un organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle (OPCABAIA), regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles et auquel les entreprises relevant de ces branches doivent verser leur contribution à la formation professionnelle continue.

En modifiant l'accord constitutif de 2011, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur attachement à cette structure commune de la « banque-assurance ».

La loi du 5 mars 2014 a conforté les OPCA dans leur fonction d'intérêt général, mission de collecte, gestion, mutualisation et financement des actions, et les a renforcés dans leur rôle en matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ainsi, OPCABAIA a d'ores et déjà des compétences en matière :

- d'information, d'accès et d'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME ;
- d'identification des compétences et de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle en assurant des services de proximité ;
- de mise en œuvre des politiques d'insertion au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi.

A ces compétences s'ajoute aujourd'hui sa responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation.

La branche s'implique dans les missions d'OPCABAIA tant dans le cadre de son conseil d'administration que, au plus près des entreprises et des salariés bancaires, au sein de la SPP banques.

Article 4

Section paritaire professionnelle des banques (SPP banques)

Champ d'intervention de la SPP banques

L'Association française des banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est membre d'OPCABAIA, organisme paritaire agréé au titre de la prise en charge du plan de formation, de la professionnalisation et du compte personnel de formation ainsi que des éventuelles contributions supplémentaires.

Missions de la SPP banques

Sans outrepasser les prérogatives du CA d'OPCABAIA, la SPP banques a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- de faire au CA d'OPCABAIA toutes propositions qu'elle jugera utiles concernant la prise en charge des actions de formation et autres dispositifs relevant des sections financières au titre du plan de formation, de la professionnalisation et, le cas échéant, les contributions supplémentaires des entreprises ;
- de faire toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation/certification organisées dans le cadre du compte personnel de formation des salariés de la branche, au CA d'OPCABAIA ;
- sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de participer, aux côtés d'OPCABAIA, à l'élaboration de la politique d'aide et de financement de l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par l'OPCA, aux appels d'offres du FPSPP.

A ce titre, sur proposition de la SPP banques, OPCABAIA gère l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises du territoire métropolitain relevant de la convention collective de la banque, appliquant les modalités et conditions des dispositifs, lorsqu'ils sont prévus dans le présent accord, permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

La SPP banques propose au CA d'OPCABAIA des conditions et niveaux de prise en charge pour les dispositifs non développés dans le présent accord.

Pour les dispositifs dont la prise en charge est fixée par le présent accord, la SPP peut moduler ces niveaux dans le respect d'une « fourchette » de plus ou moins 25 %. Elle en informe la CPNE. En cas de modulation supérieure à 25 %, la SPP doit demander une validation de ses propositions à la CPNE préalablement à leur transmission à OPCABAIA.

Dans le cadre de la délégation de gestion confiée par OPCABAIA, l'opérateur ⁽¹⁾ met en œuvre les décisions prises en application du présent accord, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur ⁽¹⁾ gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP banques. Tout projet de convention soumis à la signature d'OPCABAIA, engageant des fonds gérés par la SPP banques, est présenté à la SPP banques.

Composition et organisation de la SPP banques

Sous réserve de conformité avec les statuts d'OPCABAIA :

- la SPP est composée à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de la branche. Chaque siège comprend un titulaire et un suppléant ;
- la SPP adopte son règlement intérieur et fixe la composition de son bureau paritaire dont elle désigne les membres.

Rôle de la SPP banques

Les financements de la SPP doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord, et en accord avec le conseil d'administration d'OPCABAIA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des prestations prises en charge s'effectue après réalisation, sur production de pièces justificatives attestant les dépenses engagées.

Une enveloppe annuelle d'un montant maximal de 15 % de la collecte, nette des frais de gestion et d'information, de la section professionnalisation relevant de la SPP banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP banques organise, dans le strict respect de la convention d'objectifs et de moyens d'OPCABAIA et des dispositions prévues par le CA d'OPCABAIA :

- l'attribution d'une subvention de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- le financement d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Modalités de contrôle de gestion

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de la SPP banques et de l'opérateur de gestion exercées pour le compte d'OPCABAIA.

(1) A ce jour : OGESTION.

Article 5

Instances représentatives dans l'entreprise

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue.

Cet esprit de concertation et de dialogue social se traduit, dans les banques notamment, par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins 200 salariés, il est obligatoirement créé une commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par le code du travail, le suivi des plans de formation, du compte personnel de formation et des entretiens professionnels. Les attributions de cette commission sont définies par le code du travail. Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

La commission se compose de membres dont le nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

- de 200 à 499 salariés : 3 ;
- de 500 à 999 salariés : 5 ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 7 ;
- de 5 000 salariés et plus : 9.

A l'occasion de chacune des deux séances annuelles plénières, prévues par le code du travail, du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, il est prévu une réunion préalable de la commission de formation.

Il est accordé à chaque membre de la commission de formation une journée afin de préparer les réunions obligatoires prévues par le code du travail, dans la limite de 2 jours par an.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'établissement, il est accordé à chaque membre titulaire un forfait annuel de 1 journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, prévues par le code du travail.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant plus de 50 salariés, il est accordé aux délégués syndicaux, à raison d'un délégué par organisation syndicale, un forfait annuel de 1 journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation, prévues par le code du travail.

Une formation de 1 journée minimum dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la commission de formation ou, en l'absence de commission de formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

CHAPITRE II

APPUI DES BRANCHES AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS

Article 6

Processus de définition de liste de formations CPF au niveau de la branche professionnelle banques AFB

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 donne, dans son article 7, des missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés. A ce titre, les branches doivent, notamment, construire une politique de développement professionnel pour les salariés.

Pour les salariés de la branche, le CPF doit couvrir l'ensemble des métiers repères de la convention collective, au travers soit de la liste de branche, soit de la liste interprofessionnelle.

La première liste de branche est représentative de la formation professionnelle bancaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident donc que la CPNE établit la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés des établissements bancaires. La CPNE respecte les principes suivants, pour l'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au CPF :

- faire figurer les formations bancaires, assurantielles et financières figurant dans le RNCP, et, à ce titre, les certifications régulièrement utilisées par les établissements bancaires ainsi que les certifications du CFPB ont vocation à y figurer ;
- inscrire toute certification élaborée paritairement, au niveau professionnel ou interprofessionnel, après adoption ou adhésion en CPNE, telle que le certificat de qualification professionnelle « rôle pédagogique » ou le CCPIS ;
- afin d'éclairer le choix des salariés, faire figurer sur la liste professionnelle des certifications de qualité, qu'il s'agisse de diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle ou de certifications de compétences professionnelles, reconnues dans les établissements bancaires, porteuses de perspectives d'emploi, en s'appuyant notamment sur les analyses prospectives de l'observatoire des métiers de la banque.

Pour ce qui concerne les métiers transversaux, leurs certifications ont vocation à figurer sur la liste interprofessionnelle. Cependant, dans le cas où certaines certifications transverses, utilisées dans les établissements bancaires, ne figureraient pas dans la liste interprofessionnelle, elles pourraient venir compléter la liste de branche qui sera revue par la CPNE durant le premier semestre 2015.

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, tant les salariés des autres branches que les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire que les certifications bancaires fondamentales figurent sur la liste interprofessionnelle nationale. La CPNE délibère régulièrement et au moins une fois par an sur les certifications professionnelles qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle.

Ce processus s'impose à la CPNE, qui a pour rôle de désigner les formations figurant sur la liste professionnelle, ce processus est mis en œuvre régulièrement et au minimum une fois par an.

Article 7

Information sur les compétences nécessaires à l'exercice des métiers bancaires

La branche informe les entreprises des outils mis à la disposition des salariés, via le site de l'observatoire, permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés en s'appuyant sur les fiches métiers de l'observatoire. Pour ce faire, la CPNE peut demander au comité de pilotage d'étudier l'opportunité de mener des travaux spécifiques sur un ou plusieurs métiers faisant l'objet d'une fiche métier.

Article 8

Contribution au développement de la réactivité de l'offre de formation

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

Ainsi, après avoir été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement supérieur en signant un protocole avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) en 2009, renouvelé en 2012, sur les développements des cursus professionnels bancaires (licences, masters spécialisés), la FBF a signé le 29 novembre 2013 le protocole de collaboration interprofessionnel entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et les partenaires professionnels.

Ce protocole interprofessionnel a pour objet d'assurer la réactivité des réseaux des écoles et des universités par rapport aux besoins des entreprises en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle des étudiants.

L'implication des partenaires sociaux de la branche dans les instances consultatives de l'Education nationale a d'ores et déjà permis d'intégrer dans le cursus du BTS banque, dès mai 2012, la certification AMF, et cette implication paritaire a permis de proposer aux apprenants un nouveau BTS dès la rentrée 2014.

Par ailleurs, en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle qui prévoit, notamment, que les branches conduisent une politique de certification permettant d'attester une qualification et/ou les compétences par les salariés, une réflexion paritaire sera rapidement lancée sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et à moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer à l'inventaire, afin de devenir éligibles au CPF et figurer sur la liste professionnelle. Cette réflexion portera également sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, tel que défini au 1° de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 9

Accès des TPE-PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de formation et à la formalisation de leur GPEC

Les PME-TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière, afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, OPCABAIA, en tenant compte des orientations de la SPP banques, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. De son côté, le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME-TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'observatoire, les TPE-PME peuvent bénéficier de la prise en charge, par OPCABAIA :

- des coûts de diagnostic GPEC, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens selon les règles en vigueur au sein d'OPCABAIA ;
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés sont mutualisées au sein de chacune de leurs sections comptables et gérées, dans le respect du présent accord, des délibérations de la CPNE et sur proposition de la SPP banques, par le CA d'OPCABAIA dès réception. La SPP banques fait toute proposition de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA d'OPCABAIA aux spécificités de ces entreprises bancaires.

CHAPITRE III

DISPOSITIFS ET FINANCEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 10

Plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation sur la GPEC inclut notamment les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord. Cette négociation porte également sur les critères et sur les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'ensemble des thèmes devant être abordés lors de la négociation.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscients de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler le travail de son (ses) collaborateur(s) ainsi que d'animer et de former son équipe, les employeurs sont particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci peuvent avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Lors de sa présentation aux instances représentatives du personnel, le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant, conformément aux dispositions de l'article 33 de la convention collective de la banque ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ⁽¹⁾. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord, conformément aux dispositions du code du travail, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie par le code du travail, soit un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

(1) Les salariés peuvent dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

Dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans la branche, lorsque des actions de formation sont identifiées, pour les salariés de 55 ans et plus, au cours de l'entretien professionnel, ces actions se déroulent sur le temps de travail.

Article 11

Contrats d'apprentissage

Développement et objectifs de l'apprentissage

Dans la branche, la pratique de l'apprentissage, tout comme celle de la professionnalisation, est non seulement une voie importante de recrutement mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes.

Cette pratique favorise l'insertion de jeunes qui ont soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail. La préparation par la voie de l'apprentissage du BTS banque conseiller de clientèle (particuliers), d'une part, et des licences professionnelles, d'autre part, est, à ce titre, tout à fait adaptée.

L'apprentissage est aussi un moyen de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes, car il prépare également à de nombreux diplômes de niveaux I et II, tels que les masters par exemple.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

- une participation à l'élaboration des mesures interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentissage ;
- la poursuite de l'implication de la SPP banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections ou centres d'apprentissage, en veillant à ce que le financement de la SPP banques ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage ;
- un développement de la présence de la profession auprès des acteurs publics régionaux, notamment dans le cadre de la détermination des cartes régionales des formations professionnelles ;
- une participation forte aux instances des CFA relevant de la profession bancaire ;
- une mise en synergie des fonds de l'apprentissage, notamment par l'agrément d'OPCABAIA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national. Il lui appartient, en tant que de besoin, de revoir les orientations, notamment en matière de développement des dispositifs d'alternance. Pour ce faire, elle peut demander à la SPP banques de proposer au CA d'OPCABAIA une modification de l'effort financier en matière de fongibilité, par exemple.

Un point sur le fonctionnement des CFA relevant du CFPB est régulièrement fait en CPNE.

Enfin, conformément à l'article 8 du présent accord, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou à moyen terme dans les entreprises.

Mise en œuvre de l'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier qui relève de la formation initiale. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Durée du contrat

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée :

Il est conclu pour une durée de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois, cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou à un titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que dans la branche lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée.

Dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage.

A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai.

Par ailleurs, un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Rémunération et frais

Le salaire est fixé, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic, conformément aux dispositions légales en vigueur, selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le CFA et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés, les modalités de prise en charge des frais d'hébergement éventuels et des frais de déplacement, par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat d'apprentissage.

Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage » ; l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées, afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Le maître d'apprentissage peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche « rôle pédagogique ».

Financements d'OPCABAIA

Afin de soutenir l'orientation de la branche en matière d'apprentissage, la SPP banques peut proposer au conseil d'administration d'OPCABAIA de participer aux dépenses de fonctionnement des CFA, dont la liste figure en annexe du présent accord, dans la limite de 15 % de sa collecte nette au titre de la professionnalisation.

Article 12

Contrats de professionnalisation

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 14 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui correspond aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un accompagnement du bénéficiaire par un tuteur clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 14 du présent accord.

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

Au titre de la loi :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus 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, afin de compléter leur formation initiale ;

3° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

4° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

5° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Afin de favoriser des publics spécifiques particulièrement éloignés de l'emploi, le législateur a mis en place une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation au bénéfice des salariés relevant des catégories 2°, 4° et 5° *supra*.

Au titre de la branche :

Pour les publics identifiés *supra*, la branche étend le champ du taux de prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation lorsque le bénéficiaire :

- est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH ;
- a suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et le dispositif prévu à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, un bilan des dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théorique dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige. Il en est ainsi, notamment, lorsque le diplôme d'Etat le prévoit ou lorsque le référentiel de la certification enregistrée au RNCP ou à l'inventaire le nécessite.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures, ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banques demandera au conseil d'administration d'OPCA-BAIA de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats et des périodes de profes-

sionnalisation « permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective » dès la fin du premier semestre 2015, afin que celui-ci soit opérationnel en septembre 2015.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 %, et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

OPCABAIA s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées, en tant que de besoin, par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. La SPP banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

La succession de contrats de professionnalisation à durée déterminée, ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est autorisée et prise en charge par la SPP banques conformément à la législation en vigueur.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que dans la branche ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel ou à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou en 13 mensualités égales, selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés ; les modalités de prise en charge des frais d'hébergement éventuels et des frais de déplacement, par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu, conformément aux dispositions du code du travail, pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au présent article, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être

renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA d'OPCABAIA et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP banques affecte une part de son budget à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPAREF, visant à donner au salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Il est proposé, en cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel ⁽¹⁾.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire et sur le conseil en évolution professionnelle.

Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un document en annexe du CERFA, qui précise notamment :

- les conditions de prolongation ou de renouvellement éventuel de la durée du contrat de professionnalisation ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.

Financement du contrat de professionnalisation par OPCABAIA

Nonobstant le niveau de prise en charge renforcée déterminé par décret pour les publics tels qu'élargis par le présent accord, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les contrats de professionnalisation sont pris en charge à raison de 11,50 € l'heure.

Article 13

Périodes de professionnalisation

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

(1) L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les actions de formation pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation sont :

1° Des formations qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

Les périodes de professionnalisation peuvent venir en complément d'actions mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation du salarié.

Déroulement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation, aux formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile et après accord écrit du salarié, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur.

Lorsque tout ou partie de la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Financement des périodes de professionnalisation par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les périodes de professionnalisation bénéficient d'une prise en charge différenciée selon les catégories de publics visées :

- les périodes au titre des publics prioritaires, concernant les emplois sensibles ou les reconversions, bénéficient d'une prise en charge de 22 € l'heure ;
- les autres périodes sont prises en charge à raison de 13 € l'heure, dans la limite d'un plafond de 99 heures.

Article 14

Tuteur et activité tutorale

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, pour lesquels la désignation d'un tuteur est obligatoire, et des salariés en périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Il ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que deux bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise ou, notamment, le suivi administratif de la professionnalisation, peuvent être confiées aux services appropriés, le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique. Il peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche « rôle pédagogique ».

Financement de la fonction tutorale

Afin de favoriser le développement de la professionnalisation dans les PME, la participation à la fonction tutorale est réservée aux seules entreprises de moins de 300 salariés.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, cette prise en charge est d'un montant forfaitaire de 230 € mensuels par salarié tutoré, pour une durée maximale de 3 mois.

Article 15

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite.

Le CPF a pour objet de donner au salarié les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation qualifiante ou certifiante afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le CPF est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise, portées à la connaissance des salariés.

Nature du compte

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour suivre une formation visant à acquérir une certification. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 pourront utiliser ces heures selon les règles du CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ⁽¹⁾.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'acquisition se fait *pro rata temporis* pour les salariés qui n'ont pas travaillé à temps complet sur l'année. Toutefois la période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures peuvent notamment être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPACIF, l'AGEFIPH et par OPCABAIA en l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la gestion directe de la contribution au compte personnel de formation.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien professionnel récapitulatif, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes – une action de formation, un élément de certification, une progression salariale – ou d'une progression professionnelle, alors il bénéficie, conformément à l'article 17 du présent accord, d'un supplément d'heures sur son compte personnel de formation de 100 heures pour les salariés travaillant à temps complet et de 130 heures pour les salariés travaillant à temps partiel.

Utilisation sur le temps ou en dehors du temps de travail et accord de l'employeur

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail ⁽²⁾.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il doit faire sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. L'employeur lui notifie alors sa réponse ; toute absence de réponse de sa part dans un délai de 1 mois équivaut à une acceptation. Les heures de

(1) Les heures acquises au titre du CPF peuvent venir abonder celles acquises au titre du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

(2) Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures inscrites sur le CPF en cas de non-respect des obligations au titre de l'entretien professionnel récapitulatif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de conseil en évolution professionnelle (CEP).

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs.

Etre sanctionnées par :

- une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - une certification inscrite à l'inventaire, mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation,
- et,

Etre inscrites sur une des trois listes élaborées par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi, selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, sur délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

Financement

Une contribution ⁽¹⁾ égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés pour prendre en charge les frais pédagogiques, les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF. Lorsque le salarié utilise son CPF pendant son temps de travail, une part de sa rémunération est prise en charge par le gestionnaire de la contribution, selon les textes réglementaires en vigueur.

Cette contribution est soit versée à OPCABAIA, soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement et à l'abondement du CPF.

(1) Cette nouvelle contribution sera calculée sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'appliquera donc à la collecte des contributions recouvrées en 2016.

Abondements par OPCABAIA

Lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validé par l'entreprise et que celle-ci se déroule sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire par OPCABAIA au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

Pour des publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés de formation inférieure ou égale au niveau IV de l'Education nationale ;
- salariés occupant un emploi sensible identifié par l'observatoire ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, et salariés en invalidité de niveau I.

Pour suivre une formation bancaire

Cet abondement est également attribué aux salariés qui préparent un diplôme, un titre professionnel, un certificat inscrit au RNCP et figurant sur la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

Ces abondements bénéficient aux salariés, quel que soit leur temps d'activité.

Prise en charge par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la prise en charge du CPF se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur, dans la limite de :

- action de formation en tout ou partie pendant le temps de travail : 10 000 € par certification visée, ou action de formation lorsqu'il s'agit du socle commun ;
- action de formation hors temps de travail : 7 000 € : par certification visée.

CHAPITRE IV

ORIENTATION ET ÉVOLUTION DU SALARIÉ

Article 16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou à temps partiel, apprenti, stagiaire rémunéré, bénévole de structure associative, dès lors qu'il est actif.

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

Il peut, notamment, les informer à l'occasion de l'entretien professionnel ; pour cela, les personnes qui conduisent l'entretien sont documentées sur ce dispositif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de CEP.

Objet du CEP

Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite de :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;
- accéder à une information individualisée ;
- élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- vérifier sa faisabilité ;
- cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatif, laissant le libre choix au bénéficiaire du service, « en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Premier niveau : un accueil individualisé de la personne pour :

- analyser sa situation personnelle ;
- décider de la poursuite ou non de ses démarches ;
- identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé par un référent, pour permettre de coconstruire et de formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, avec la co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels.

Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie financière pour mettre en œuvre son projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF...

Mise en œuvre du CEP

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi, notamment pour les demandeurs d'emploi ;
- l'APEC, pour les cadres (en activité ou demandeurs d'emploi) et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les OPACIF pour les salariés en activité ou les demandeurs d'emploi ;
- les Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux qui seront désignés par les régions.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse.

Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant, selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

Article 17

Entretien professionnel

La pratique des entretiens de carrière dans les entreprises de la branche est déjà une réalité de par la convention collective et les différents accords, tels que l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et sur l'emploi des seniors dans la banque et, tout naturellement, l'accord sur la formation professionnelle du 10 juin 2011 ainsi que celui sur la GPEC du 3 novembre 2011.

Ces entretiens doivent permettre, d'une part, aux salariés d'avoir un point régulier sur leur situation professionnelle et d'être acteurs de leur évolution professionnelle, de pouvoir faire le point sur leurs besoins et souhaits de formation et d'avoir de la visibilité sur leurs parcours professionnels, et d'autre part, aux entreprises de préparer notamment leurs plans de formation et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel s'inscrit dans l'action déjà entreprise par les partenaires sociaux. Cet entretien, tel que précisé au 7° de l'article 5 de la loi du 5 mars 2014, remplace tous les entretiens obligatoires de même nature.

Il concerne tous les salariés et leur permet de faire le point sur leurs perspectives d'évolution et d'orientation professionnelles sans se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la convention collective de la banque modifié par l'accord du 9 février 2015.

Cet entretien professionnel aborde notamment les « qualifications », c'est-à-dire les compétences acquises ou à acquérir par le salarié, en lien avec sa situation d'emploi et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il se tient tous les 2 ans, et un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans, soit en 2020 pour les salariés présents dans l'entreprise le 7 mars 2014.

Il fait l'objet d'une information auprès de l'institution représentative du personnel en charge de la formation à l'occasion de la consultation relative au plan de formation dans les entreprises.

Mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche AFB

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance de 7 jours, afin de pouvoir le préparer.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document sur tout support, permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

L'entretien professionnel, qui prévoit également un entretien professionnel récapitulatif, est aussi l'occasion de s'assurer qu'au cours des 6 ans qui précèdent le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tels que prévus par le présent article ainsi que d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivre au moins une action de formation (hors formations réglementaires obligatoires) ;
- acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale par des mesures soit individuelles, soit collectives ou d'une progression professionnelle en termes de mobilité fonctionnelle ou de niveau de responsabilité.

A défaut d'avoir bénéficié de deux de ces mesures, le salarié bénéficie d'un supplément d'heures sur son compte personnel de formation.

Les dispositions sur l'entretien professionnel ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, cette date sert de référence pour sa mise en œuvre dans la branche ; ainsi :

- tout salarié entré dans l'entreprise à compter du 7 mars 2014 bénéficie tous les 2 ans, à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise, d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle ;
- pour tout salarié déjà en entreprise le 7 mars 2014, l'employeur organisera un entretien professionnel dans un délai de 2 ans, soit au plus tard le 7 mars 2016.

Tout nouvel embauché est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application des délais de 2 ans entre deux entretiens professionnels et de 6 ans pour l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute « absence de longue durée », supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

En application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

CHAPITRE V AUTRES DISPOSITIONS

Article 18

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP banques et à OPCABAIA ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 19

Caractéristique et suivi

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif, et il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE ; à cette occasion, un projet de rénovation des indicateurs figurant au rapport annuel sur la formation lui sera soumis avant la fin de l'année 2015.

Article 20

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011 et à son avenant du 3 novembre 2011, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 9 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

FBA CFDT ;

FSPBA CGT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

ANNEXE I

LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

RÉGION	CFA	ADRESSE DU CFA
Alsace	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Alsace	6, Grand-Rue, 67000 Strasbourg
Aquitaine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Aquitaine	10, quai de la Paludate, hall B, 33800 Bordeaux
Bourgogne	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Bourgogne	c/o Maison diocésaine, 9 <i>bis</i> , boulevard Voltaire, 21000 Dijon
Bretagne	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Bretagne	227, rue de Châteaugiron, 35000 Rennes
Centre	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Centre	8, place Jean-Monnet, 45000 Orléans
Haute-Normandie	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Haute-Normandie	c/o IUT de Rouen, rue Lavoisier, bâtiment E, RdC, 76821 Mont-Saint-Aignan
Ile-de-France	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Ile-de-France	43-45, avenue de Clichy, 75017 Paris
Lorraine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Lorraine	Maison de la finance, 91, avenue de la Libération, 54000 Nancy
Midi-Pyrénées	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Midi-Pyrénées	Bâtiment Le Magellan, 58, rue Magellan, CS 67508, 31676 Labège Cedex
Nord - Pas-de-Calais	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Nord - Pas-de-Calais	Immeuble Mercury, 30, place Salvador-Allende, BP 40487, 59664 Villeneuve-d'Ascq Cedex
Paca	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Paca	Tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13006 Marseille Antenne de Nice : 21-23, boulevard François-Grosso, 06000 Nice
Pays de la Loire	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Pays de la Loire	Immeuble Horizon, 12, rue Gaëtan-Rondeau, 44200 Nantes
Picardie	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Picardie	Siège social : c/o Crédit du Nord, 69, rue des Jacobins, 80000 Amiens Adresse postale : c/o CFPB, immeuble Mercury, 30, place Salvador-Allende, BP 40487, 59664 Villeneuve-d'Ascq Cedex
Rhône-Alpes	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Rhône-Alpes	2, rue Fraternelle, 69009 Lyon

Accord professionnel
BANQUE ET ASSURANCE
Création d'un OPCA (OPCABAIA)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011
RELATIF À L'OPCABAIA
NOR : ASET1550417M

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Le préambule ainsi que les articles 2, 3, 4, 5, 7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article 1^{er} du présent accord. Les autres dispositions de l'accord visé *supra* demeurent inchangées.

Article 1^{er}

Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés. Le reste du préambule est inchangé.

L'article 2 relatif au champ professionnel est modifié comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement. »

L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objets les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche ;
- la contribution consacrée aux actions de professionnalisation ;

- la contribution consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- les contributions dues au titre du plan de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1^{er} janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 5 relatif au conseil d'administration et au bureau est modifié comme suit :

« Article 5.1

Conseil d'administration

a) Composition

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins ⁽¹⁾ :

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord ;
- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et à 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3^e, 4^e et 5^e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

- autant de représentants titulaires et suppléants que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1^{er} janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie *supra*, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;
- d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues *supra* sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA. »

« Article 5.2

Bureau

Le premier alinéa est modifié comme suit :

« Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. »

Le deuxième alinéa reste inchangé.

Les alinéas suivants sont modifiés comme suit :

« Le président et le vice-président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens ;
- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'O GESTION. »

L'article 7 relatif aux sections paritaires professionnelles (SPP) est modifié comme suit :

« Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2^e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3^e, 4^e et 5^e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 *a* du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre, conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels. »

L'article 8 relatif aux sections financières est modifié comme suit :

« OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- au plan de formation, comportant quatre sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes. »

Article 2

Durée

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

Article 3

Date d'effet et demande d'agrément

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes et au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Les parties signataires engagent en temps utile, et en tout état de cause avant le 1^{er} janvier 2016, auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA comme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AFB ;
AGEA ;
FFSA ;
GEMA ;
SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FEC FO ;
UNSA banques et assurances ;
FSPBA CGT ;
FBA CFDT ;
SNB CFE-CGC ;
CFE-CGC assurances ;
SNECAA CFE-CGC ;
FBA CFDT.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 49 DU 12 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1550403M

IDCC : 843

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 12 janvier 2015, réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1^{er} février 2015, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1^{er} février 2015 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05052 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,941 €.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France, à partir du 1^{er} février 2015, est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,77
160	10,02
170	10,53
175	10,78
185	11,29
190	11,54
195	11,79
240	14,07

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,77
160	10,02
165	10,28
170	10,53
175	10,78
180	11,03
185	11,29
190	11,54

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,77
160	10,02
170	10,53

Article 3

Pour le personnel d'encadrement, les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32 350 € pour les salariés « cadres 1 » et de 45 915 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

ACCORD DU 4 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015
(AUVERGNE)

NOR : ASET1550418M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 468
	2	1 490
II	1	1 496
	2	1 519
	3	1 564
III	1	1 572
	2	1 597
	3	1 644
IV	1	1 653
	2	1 680
	3	1 740
V	1	1 745
	2	1 799
	3	1 924
VI	1	1 958
	2	2 033
	3	2 196
VII	1	2 240
	2	2 376
	3	2 589

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, le dimanche et les jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2015.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Riom, le 4 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 : produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**AVENANT N° 50 DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550412M

IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Réunis le 24 septembre 2014 et les 8 janvier et 11 février 2015 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales de l'année 2013 relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'observatoire prospectif du commerce ainsi que des travaux de l'INSEE.

Les chiffres disponibles montrent que, dans un contexte de persistance de crise économique pour la sixième année consécutive dont témoigne la faiblesse de la consommation alimentaire, les effectifs salariés de la branche, en diminution en 2011 puis de nouveau en 2012, ont vu ce mouvement s'inverser en 2013, pour se situer de nouveau au-delà de 600 000 salariés. La tendance reste cependant fragile, notamment avec une évolution défavorable des coûts de l'emploi par rapport aux secteurs concurrents du commerce. Les partenaires sociaux soulignent le rôle extrêmement actif de la branche dans l'insertion professionnelle et souhaitent que celui-ci puisse être maintenu, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire. Cela exige cependant, alors que les ventes restent inférieures à leur niveau de 2009, que les possibilités d'activité des entreprises soient préservées.

Dans ce contexte, après avoir analysé l'évolution de l'inflation et les possibilités de différenciation entre les niveaux, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en particulier au regard des salariés ne relevant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaires applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2

*Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG)
pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures*

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE 5 %	SMMG ⁽¹⁾
I A (6 premiers mois)	9,62	1 459,07	72,92	1 531,99
I B (après 6 mois)	9,63	1 460,58	73,00	1 533,58
II A (6 premiers mois)	9,63	1 460,58	73,00	1 533,58
II B (après 6 mois)	9,70	1 471,20	73,53	1 544,73
III A (12 premiers mois)	9,71	1 472,72	73,60	1 546,32
III B (après 12 mois)	9,82	1 489,40	74,44	1 563,84
IV A (24 premiers mois)	9,85	1 493,95	74,66	1 568,61
IV B (après 24 mois)	10,37	1 572,82	78,60	1 651,42
V	10,99	1 666,85	83,30	1 750,16
VI	11,62	1 762,41	88,08	1 850,49
VII	15,14	2 296,28	114,76	2 411,05
VIII	20,36	3 088,00	154,33	3 242,33
IX	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

Article 3

Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel garanti
VII	32 555
VIII	43 767

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4

Egalité professionnelle

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires conviennent de l'inscription à l'ordre du jour d'une réunion de commission paritaire d'ici au mois de juillet 2015 des résultats de l'enquête réalisée par l'observatoire prospectif du commerce sur les parcours professionnels et la promotion sociale au sein de la branche, qui devra permettre de mesurer les différences de promotions professionnelles et de rémunérations entre les hommes et les femmes, afin d'identifier et d'analyser les causes (en particulier la part de la moindre féminisation des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la moindre féminisation de l'encadrement) et de déter-

miner les actions les plus pertinentes à mettre en place pour supprimer les écarts de rémunérations correspondants.

Article 5

Entrée en vigueur

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} mai 2015.

Article 6

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 9 DU 29 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550411M
IDCC : 3032

Entre :

La CNAIB ;

La FIEPPEC ;

L'UNIB,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

1. Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
135	1 469
150	1 471
160	1 483
175	1 488
180	1 508
200	1 575

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
230	1 642
250	1 839
300	3 129

Si, pour un coefficient, le salaire minimum brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minima serait celui du Smic.

2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL	
	Echelon A	Echelon B
135	1 469	1 514
150	1 471	1 516
200	1 575	1 623
230	1 642	1 692
240	1 668	1 719
245	1 724	1 776
250	1 839	1 895
300	3 129	3 223

Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minima serait celui du Smic.

Article 2

Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans : 37,50 € ;
- après 6 ans : 69 € ;
- après 9 ans : 105 € ;
- après 12 ans : 137 € ;
- après 15 ans : 173 € ;
- après 25 ans : 200 € (nouvelle prime).

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 7 DU 11 SEPTEMBRE 2014

RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME COLLECTEUR DU PARITARISME

NOR : ASET1550415M

IDCC : 3032

Entre :

La FIEPPEC ;

L'UNIB ;

La CNAIB,

D'autre part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La CGT CDS ;

L'UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Cet avenant vient modifier l'article 5.1 et modifie l'article 3 de l'avenant n° 4 du 27 juin 2013 de la convention collective nationale de l'esthétique.

Article 2

Modification

Le nom de l'organisme collecteur est modifié comme suit :

« CIPREV, 9, avenue Victor-Hugo, BP 66, 88002 Epinal Cedex. »

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 11 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 38 DU 6 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : ASET1550402M
IDCC : 787

Entre :

L'IFEC ;

L'ECF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2015 :

– valeur de base : 105,13 € brut ;

– valeur hiérarchique : 64,89 € brut.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550401M

IDCC : 1278

Entre :

La FNCPACT,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

L'US Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 25 novembre 2014, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2015 dans les conditions suivantes :

Une augmentation de 0,5 % au titre de l'évolution des salaires en 2015, applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, portant la valeur du point de 1,8194 € à 1,8285 € et la valeur de la partie fixe de 692,8659 € à 696,3302 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2015 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris le, 25 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI
DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI

AVENANT N° 4 DU 17 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2011 RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT
DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI
DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI
NOR : ASET1550413M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'ANI du 7 avril 2011 est prolongé de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2015, afin de permettre l'accompagnement de 10 000 jeunes supplémentaires par les missions locales.

Article 2

L'ensemble des actions d'accompagnement et de formation, visé à l'article 1^{er} du présent avenant, est financé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à hauteur de 15 millions d'euros.

Article 3

La prolongation visée à l'article 1^{er} du présent avenant est subordonnée au strict respect, par les opérateurs chargés de sa mise en œuvre, du cahier des charges fixé par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011.

Article 4

Conclues pour une durée déterminée de 1 an, les dispositions du présent avenant cesseront de plein droit de produire effet au 31 décembre 2015.

Fait à Paris, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Loire-Atlantique)**

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)
(Etendue par arrêté du 29 mai 1987,
Journal officiel du 5 juillet 1987)

ACCORD DU 13 MARS 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550406M

IDCC : 1369

Entre :

L'UIMM Loire-Atlantique,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'USM FO ;

La CFTC métaux 44,

D'autre part,

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er}

*Rémunérations annuelles garanties
du personnel non cadre à partir de l'année 2015*

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) à partir de l'année 2015, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B, de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 508
	2	145	17 513
	3	155	17 526
II	1	170	17 578
	2	180	17 639
	3	190	17 785
III	1	215	18 348
	2	225	18 665
	3	240	19 299
IV	1	255	19 997
	2	270	20 890
	3	285	21 991
V	1	305	23 632
	2	335	26 278
	3	365	29 201
	3	395	31 995

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10, de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7, de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1^{er} avril 2015

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,34 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Barème au 1^{er} avril 2015

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH
I	1	140	747,60
	2	145	774,30
	3	155	827,70
II	1	170	907,80
	2	180	961,20
	3	190	1 014,60
III	1	215	1 148,10
	2	225	1 201,50
	3	240	1 281,60
IV	1	255	1 361,70
	2	270	1 441,80
	3	285	1 521,90
V	1	305	1 628,70
	2	335	1 788,90
	3	365	1 949,10
	3	395	2 109,30

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphes 5 et 6, de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 13 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE
À BUT NON LUCRATIF

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 2 AVRIL 2015
DE L'UNIFED À L'ACCORD DU 20 MAI 2009 RELATIF À LA MISE À DISPOSITION
DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

NOR : ASET1550404M

Paris, le 2 avril 2015.

L'union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs du secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif, 47, rue Eugène-Oudiné, 75013 Paris à la direction générale du travail, SCST/bureau des relations collectives du travail RT2, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé l'accord en vue de la négociation relative à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale.

L'accord concerné est le suivant :

- accord n° 2009-1 du 20 mai 2009 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3315

Convention collective nationale

IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE

AVENANT DU 11 MARS 2015

RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550405M

IDCC : 2344

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et CGT-FO se sont réunis le 30 janvier, le 9 février et le 3 mars 2015 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie, notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes.

Modification des clauses communes

Article 11

Elections

Après l'alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examineront les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

Article 16

Formation économique, sociale et syndicale

Le deuxième alinéa de l'article 16 est modifié en ce sens :

« Ces absences pour congé de formation économique, sociale et syndicale peuvent être prises au minimum par demi-journée. »

Modification de l'avenant « Mensuels »

Article 6

Absences

L'avant-dernier alinéa est modifié en ce sens :

« Le jeune salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une durée de 1 journée pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. »

Article 7

Indemnisation complémentaire maladie ou accident

Au dernier alinéa du paragraphe « Taux d'indemnisation », l'expression « de chômage partiel » est remplacée par « d'activité partielle ».

Article 14

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le titre de l'article 14 est supprimé et remplacé par :

« Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes »

L'alinéa 2 est modifié en ce sens :

« Dans le cadre et les limites des articles L. 2242-1 à L. 2242-5 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. »

Article 18

Handicap

Un troisième et un quatrième alinéa sont ajoutés à l'article 18 :

« Par ailleurs, dans le cadre et les limites des articles L. 2242-13 et L. 2242-14 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. »

Article 20

Apprenti

Au deuxième alinéa de l'article 20 de l'avenant « Mensuels », « l'accord national de la métallurgie du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé » est remplacé par « l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé ».

Au troisième alinéa de l'article 20 de l'avenant « Mensuels », « à l'accord national de la métallurgie du 1^{er} juillet 2011 » est remplacé par « à l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 ».

Au dernier alinéa de l'article 20 de l'avenant « Mensuels », « en application des dispositions de l'accord national de la métallurgie du 1^{er} juillet 2011 » est remplacé par « en application des dispositions de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 ».

Article 21

Droit individuel à la formation et congé individuel de formation

Le titre de l'article 21 est supprimé et remplacé par :

« Compte personnel de formation et congé individuel de formation »

Le premier alinéa de l'article 21 est remplacé par la phrase suivante :

« Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. La mise en œuvre de ce compte personnel de formation relève des dispositions légales et réglementaires et de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014. »

Article 24

Classification

Au dernier alinéa de l'article 24 de l'avenant « Mensuels », « Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la métallurgie du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » est remplacé par « Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 26

Rémunération et salaire

Le dernier alinéa de l'article 26 est modifié en ce sens :

« En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de leur horaire normal sont des heures complémentaires. Le régime de ces heures est celui fixé par la réglementation en vigueur et par l'accord national de la métallurgie du 7 mai 1996 modifié, pour toutes les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective. A titre indicatif, à la date du présent avenant, elles sont majorées de 10 % dans la limite d'un quota fixé à 10 % de l'horaire de base du salarié et majorées de 25 % au-delà dans la limite d'un quota maximum de 20 % de l'horaire de base du salarié. En tout état de cause, ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Le refus pour un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées dans le contrat de travail ne constitue pas une faute. »

CHAPITRE IX

INDEMNITÉS

Le chapitre IX « Indemnités » est remplacé par « Chapitre IX. – Frais professionnels »

Article 37

Indemnité de panier

PRÉAMBULE

Au regard des évolutions des organisations du travail, les salariés en poste n'ont pas la possibilité de quitter leur poste pour se rendre au restaurant d'entreprise le cas échéant. Les parties sont donc convenues de tenir compte de cette réalité et ont voulu faire bénéficier à tous les salariés postés du versement d'une indemnité de repas destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées du fait de leurs conditions particulières de travail.

Bien entendu, les salariés ne peuvent pas cumuler, pour un même repas, cette indemnité avec une participation de l'employeur au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants.

L'article 37 est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 37. – Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le salarié travaillant en horaires postés ou exceptionnellement en horaires postés et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires perçoit pour chacun des postes effectivement travaillés une indemnité de repas compensant les frais supplémentaires de nourriture engagés.

A cet effet, il convient de considérer que le salarié est « contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires » chaque fois que le temps de pause, réservé au repas, se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise ou ne lui permet pas de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise.

Cette indemnité correspondant à un remboursement forfaitaire de frais de restauration sera versée dans son intégralité pour chaque poste de travail de 3 heures minimum.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au second alinéa du présent article. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'évolution de l'indemnité de repas fera l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux. Son montant évoluera en tenant compte notamment de l'environnement économique et de la variation du plafond d'exonération des frais professionnels relatif au remboursement des frais de repas d'un salarié non cadre, sans pour autant être automatique.

Le montant de l'indemnité unique de remboursement de frais est défini à l'annexe II à la présente convention collective. »

L'annexe II est modifiée en conséquence :

« Indemnité de panier » (art. 37 du chapitre IX) devient « Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail » (art. 37 du chapitre IX).

Article 38

Indemnité d'éloignement

PRÉAMBULE

Les parties ont entendu clarifier la rédaction de l'article 38 et prendre en compte les nouvelles possibilités offertes par les outils/logiciels de calcul de distances routières depuis la signature de la présente convention.

Les établissements ayant déjà eu recours à un logiciel de calcul de distances routières sont invités par les signataires à ne pas recalculer cette distance.

L'article 38 est donc remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 38

Frais de transport

Prise en charge des frais de transports publics

Conformément à la loi, l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, il est prévu une indemnité pour les salariés utilisant les services de la SNCF.

Salariés utilisant la SNCF

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et utilisant, pour se rendre à son travail, les services de la SNCF recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km (120 km aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction de la distance entre la gare de départ et la gare d'arrivée et est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées à l'annexe III à la présente convention collective.

Dans l'hypothèse où le salarié serait obligé d'utiliser un autre moyen de transport en complément de celui de la SNCF, la distance totale prise en compte pour le calcul de l'indemnité serait celle comprise entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Prise en charge des frais de transports personnels

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre à son travail (notamment en raison de ses horaires de travail ou de l'absence de transports en commun) recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km (120 km aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction du nombre de kilomètres entre le domicile de l'intéressé et son lieu de travail.

Elle est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées dans le barème figurant à l'annexe IV à la présente convention collective.

Pour le calcul de la distance domicile-travail, est prise en compte la distance routière la plus courte entre :

- le lieu où le salarié réside habituellement ;
- et l'entrée habituelle de l'établissement ou de l'entreprise pour ledit salarié.

Cette distance est mesurée, pour chaque salarié, à l'aide du même outil/logiciel de calcul de distances routières déterminé par l'employeur.

Le salarié doit fournir à l'employeur les éléments justifiant de cette prise en charge, au regard des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale, lorsqu'il les lui demande. En cas de refus du salarié, l'employeur sera fondé à suspendre le versement de l'indemnité kilométrique.

Dispositions communes

Aucun titre d'abonnement ne sera pris en charge et aucune indemnité ne sera versée au salarié dans le cas où il existe un service de transport collectif du personnel, organisé ou subventionné par l'entreprise, compatible avec ses horaires de travail et lorsqu'il peut en bénéficier, compte tenu du lieu où il réside.

La prise en charge de ces frais de transport ne peut en aucun cas être supérieure au montant des frais de transport réels.

Les dispositifs mentionnés au présent article ne peuvent se cumuler entre eux, ni avec un dispositif légal ayant le même objet. »

L'annexe III et l'annexe IV (cette dernière se substituant à l'annexe VII au 1^{er} avril 2015) sont modifiées en conséquence.

L'annexe III est modifiée en ce sens :

« Indemnité d'éloignement » (art. 38 du chapitre IX) devient « Frais de transport » (art. 38 du chapitre IX).

Il est rappelé au bas du tableau l'origine de ces indemnités.

L'annexe VII est modifiée en ce sens :

- annexe IV (créée par l'avenant du 11 mars 2015 et remplaçant l'annexe VII) : « Indemnité d'éloignement » (art. 38 du chapitre IX) devient « Frais de transports personnels » (art. 38 du chapitre IX).

Article 41

Durée des congés légaux

Le deuxième point de l'alinéa 3 de l'article 41 est modifié en ce sens :

« Les congés pour événements familiaux, les congés d'ancienneté et de responsabilité, ainsi que les congés de paternité et d'accueil de l'enfant. »

Au dernier point de l'alinéa 3 de l'article 41, « les périodes de chômage partiel » sont remplacées par « les périodes d'activité partielle ».

Article 47

Congés pour événements familiaux et congés de naissance

Le deuxième alinéa de l'article 47 est complété en ce sens :

« Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de l'ensemble des événements familiaux énumérés au présent article, et sur justification, à une autorisation d'absence rémunérée.

Mariage du salarié, Pacs du salarié : 4 jours d'absence. »

Actualisation des barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité unique de restauration et indemnité de transports personnels

Article 1^{er}

Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2015, par les nouvelles valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BARÈME annuel garanti
I	140	–	17 501
	145	–	17 519
	155	–	17 530
II	170	–	17 584
	180	–	17 919
	190	–	18 304
III	215	–	18 988
	225	–	19 338
	240	–	19 851
IV	255	60	20 380
	270	68	21 366
	285	76	22 345
V	305	80	23 918
	335	86	26 158
	365	92	28 176
	395	100	30 216

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,65 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2015, est porté à 800 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à 1/30 de la prime.

Article 4

Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le montant de l'indemnité unique de restauration est fixé à 4,50 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 5

Prise en charge des frais de transports personnels

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe IV sont maintenues à leurs valeurs en vigueur depuis le 1^{er} avril 2012.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 11 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GESIM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

ANNEXE

ANNEXE IV

(CRÉÉE PAR L'AVENANT DU 11 MARS 2015, EN REMPLACEMENT DE L'ANNEXE VII)

Frais de transports personnels (art. 38 du chapitre IX).

Barème unique.

DISTANCE DOMICILE-TRAVAIL (en kilomètres)	TRAJET ALLER ET RETOUR (en kilomètres)	BARÈME JOURNALIER (en euros)
2	4	1,23
3	6	1,63
4	8	2,05
5	10	2,54
6	12	2,81
7	14	3,19
8	16	3,54
9	18	3,88
10	20	4,23
11	22	4,54
12	24	4,88
13	26	5,19
14	28	5,52
15	30	5,82
16	32	6,14
17	34	6,41
18	36	6,71
19	38	7,01
20	40	7,29
21	42	7,61
22	44	7,86
23	46	8,15
24	48	8,44
25	50	8,72
26	52	8,98
27	54	9,25
28	56	9,52
29	58	9,80

DISTANCE DOMICILE-TRAVAIL (en kilomètres)	TRAJET ALLER ET RETOUR (en kilomètres)	BARÈME JOURNALIER (en euros)
30	60	10,05
31	62	10,32
32	64	10,58
33	66	10,85
34	68	11,09
35	70	11,37
36	72	11,61
37	74	11,86
38	76	12,12
39	78	12,37
40	80	12,62
41	82	12,88
42	84	13,11
43	86	13,37
44	88	13,60
45	90	13,84
46	92	14,10
47	94	14,33
48	96	14,58
49	98	14,81
50	100	15,05
51	102	15,29
52	104	15,53
53	106	15,76
54	108	16,00
55	110	16,23
56	112	16,47
57	114	16,69
58	116	16,92
59	118	17,16
60	120	17,38

Exemple de lecture du barème : pour une distance domicile-travail de 20 km, le trajet aller-retour représentant 40 km, l'indemnité quotidienne est de 7,29 €.

Accord professionnel national

**CRÉATION DE L'AFDAS
(12 septembre 1972)**

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 1972
RELATIF AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU SPECTACLE
NOR : ASET1550420M

PRÉAMBULE

Cet avenant a pour objet d'adapter la convention portant création de l'AFDAS au nouveau cadre légal et réglementaire issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des décrets et arrêtés pris pour son application.

En effet, prenant acte des profonds changements apportés par le législateur, et notamment :

- l'élargissement des missions des OPCA ;
- la modification des conditions de leur intervention ;
- la création de la possibilité de gérer des ressources de nature différente,

les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés des branches professionnelles ayant adhéré à l'AFDAS considèrent que la négociation collective et la gestion paritaire constituent, au niveau des branches professionnelles, des voies adaptées pour atteindre les objectifs qu'ils se fixent et conviennent des dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés confirment leur choix exclusif de l'AFDAS comme OPCA et OPACIF agréés par l'Etat pour la gestion des différentes contributions prévues par le code du travail et pour l'exercice des missions correspondant à ces différentes contributions dans le champ professionnel défini dans l'annexe I au présent accord. Concernant le champ géographique, il concerne l'ensemble du territoire national, incluant la métropole et les DOM.

Ils conviennent également que, en cas d'obtention d'un agrément par l'AFDAS en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA), les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord s'engageront à inciter les entreprises de leur champ d'application à verser ladite taxe auprès de l'AFDAS.

Concernant les intermittents du spectacle, conformément au dispositif légal, « lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut

prévoir, pour ces employeurs, le versement de la taxe d'apprentissage à un seul organisme collecteur de la taxe d'apprentissage mentionné au I de l'article L. 6242-1. »

Les signataires du présent accord devront ratifier toute adhésion éventuelle conforme aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail de nouveaux secteurs professionnels non inclus dans ladite annexe.

Toute nouvelle adhésion fera alors l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail, et une extension de l'agrément au titre de nouveaux secteurs professionnels sera demandée au ministère du travail.

Article 2

Organisation de l'AFDAS

L'AFDAS est un fonds d'assurance formation national professionnel multibranche. Il est administré par un conseil d'administration paritaire. Chaque branche fondatrice ou adhérente constitue une section paritaire professionnelle ou rejoint une section déjà constituée.

Les conditions requises pour qu'un secteur d'activité puisse créer au sein de l'AFDAS sa propre section professionnelle sont définies par délibération du conseil d'administration, selon les modalités prévues dans les statuts.

Les compétences des sections paritaires professionnelles sont précisées par les statuts, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 3

Obligations des entreprises vis-à-vis de l'AFDAS

3.1. Contributions

3.1.1. Assiette

Les rémunérations sur lesquelles sont assises les contributions sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, la contribution est assise sur les rémunérations brutes réellement perçues.

3.1.2. Contributions légales

Les entreprises du champ d'application de l'AFDAS versent obligatoirement les contributions légales auxquelles elles sont assujetties, suivant leur effectif, pour le financement des dispositifs prévus par la loi.

3.1.2.1. Entreprises employant des salariés permanents

Pour les entreprises de moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle) :

- 1° des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;
- 2° du plan de formation.

Dans le cadre du plan de formation, les ressources pourront être affectées au financement de la rémunération des salariés des TPE de moins de 10 salariés suivant une formation prioritaire définie par la branche ou le conseil d'administration de l'AFDAS, dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

Pour les entreprises de 10 à 299 salariés (hors intermittents du spectacle) :

- 1° du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 2° du compte personnel de formation, sauf accord triennal d'entreprise ;
- 3° du congé individuel de formation ;
- 4° des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;

5° du plan de formation.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus (hors intermittents du spectacle) :

1° du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

2° du compte personnel de formation, sauf accord triennal d'entreprise ;

3° du congé individuel de formation ;

4° des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1.

Ces contributions sont mutualisées dès réception et gérées par le conseil d'administration, les sections paritaires professionnelles pouvant exercer les compétences qui leur sont reconnues par les statuts en matière de priorités et de préconisations.

3.1.2.2. Entreprises employant des salariés sous contrat à durée déterminée

Les entreprises employant au moins un salarié sous contrat à durée déterminée (hors salariés intermittents du spectacle) doivent verser à l'AFDAS une contribution dont le taux est au moins égal à celui fixé par l'article L. 6322-37 du code du travail sur l'assiette définie ci-dessus versée au cours d'une année civile à ces salariés, sauf si le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée et sauf si le contrat à durée déterminée est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion avec une obligation de formation (apprentissage, professionnalisation...).

3.1.2.3. Entreprises employant des intermittents du spectacle

Les entreprises employant au moins un intermittent du spectacle doivent verser à l'AFDAS une contribution selon le taux établi conventionnellement par accord interbranches qui ne peut être inférieur à celui fixé par l'article L. 6331-55 du code du travail, sur l'assiette définie ci-dessus versée au cours d'une année civile à ces salariés.

3.1.3. Contributions conventionnelles

L'AFDAS peut percevoir des contributions conventionnelles, distinctes de la contribution légale, mises en place par les branches professionnelles.

Ces contributions sont mutualisées et gérées dans les conditions et modalités fixées par l'accord de branche. Le conseil d'administration veille à ce que les sections paritaires professionnelles, sous sa responsabilité, soient garantes de la bonne utilisation des ressources collectées à ce titre.

3.1.4. Contributions volontaires

L'AFDAS peut percevoir des contributions volontaires versées par toute entreprise et destinées au développement de la formation professionnelle continue.

Les versements volontaires ne sont pas mutualisés et demeurent acquis à l'entreprise qui a effectué le versement. Ils peuvent toutefois faire l'objet d'une gestion de groupe ou d'une mutualisation volontaire. Ils supportent des frais de gestion et de mission dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.

Les services rendus par l'AFDAS aux entreprises qui effectuent des versements volontaires sont définis par le conseil d'administration.

3.2. Modalités de déclaration et de versement

L'entreprise doit faire connaître, chaque année au plus tard le 15 février de l'année qui suit l'année de versement du salaire, le montant des salaires versés aux salariés qui relèvent de l'AFDAS sur un bordereau fourni par l'AFDAS.

En fonction de critères définis par le conseil d'administration et portés à la connaissance des entreprises, certaines sont tenues d'établir, en plus de la déclaration annuelle, des déclarations semestrielles, trimestrielles.

Elles doivent alors les retourner au plus tard à la date limite de retour inscrite sur le bordereau d'appel des contributions.

Le conseil d'administration de l'AFDAS peut décider d'appels de contribution en cours d'année pour garantir le bon fonctionnement des dispositifs.

Les entreprises qui organisent un spectacle vivant et qui n'ont pour activité principale ou pour objet ni l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, ni la production ou la diffusion de spectacles vivants doivent utiliser le guichet unique mis en place en application de l'article L. 7122-22 du code du travail.

Le versement des contributions doit être simultané à l'envoi de la déclaration.

3.3. Sanctions pour déclaration ou versement tardif

Lorsque le versement des contributions exigibles n'est pas reçu le 1^{er} mars, l'AFDAS est en droit d'appliquer des majorations de retard dont le taux, appliqué sur les cotisations dues, sera fixé par le conseil d'administration. Ce taux doit être compris entre 0,75 % et le pourcentage obtenu en majorant de 1 point le 1/12 du taux de l'intérêt légal annuel pour le premier mois de retard et pour les mois suivants, tout mois commencé étant décompté comme 1 mois entier.

Lorsque le recouvrement des contributions augmentées des majorations de retard nécessite les services d'un prestataire extérieur à l'AFDAS (notamment avocat ou société de recouvrement), des frais forfaitaires de dossier et de précontentieux s'y ajoutent.

Ils sont fixés par le conseil d'administration sans pouvoir être inférieurs à 150 € HT.

Lorsque le recouvrement des contributions augmentées des majorations de retard et des frais forfaitaires nécessite l'usage des voies de droit, tous les frais et honoraires exposés à cette occasion sont à la charge de l'entreprise poursuivie.

Article 4

Autres ressources de l'AFDAS

L'AFDAS peut recevoir toute ressource correspondant à son objet social, et notamment des fonds provenant des financeurs de la formation professionnelle : Etat, conseils régionaux, fonds social européen, AGEFIPH, Pôle emploi, conseils généraux, et tout autre organisme privé ou public dès lors que les fonds reçus contribuent à ses missions d'intérêt général.

L'AFDAS peut recevoir également toute ressource relative au développement de l'emploi et de la formation qui lui serait confiée par un accord collectif.

Article 5

Missions et services de l'AFDAS

L'AFDAS a pour mission générale de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;

- mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branche professionnels ;
- mobiliser les moyens nécessaires aux objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes instances paritaires compétentes des différentes branches d'activité ;
- garantir la qualité des formations qu'elle finance ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé ;
- financer l'apprentissage dans le cadre des ressources qu'elle peut mobiliser à ce titre ;
- accompagner le développement quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans les centres de formation d'apprentis.

et, en tant qu'OPACIF :

- concourir à l'information des salariés et demandeurs d'emploi sur leurs possibilités d'accès à la formation ;
- délivrer un conseil en évolution professionnelle ;
- financer les congés de formation des salariés ;
- accompagner les salariés et demandeurs d'emploi dans l'exercice de leurs droits à la formation.

L'AFDAS intervient dans le cadre :

- des dispositifs pouvant être financés dans le cadre de la contribution légale au financement de la formation professionnelle ;
- des dispositifs mis en place par accord de branche dans le domaine de l'emploi et de la formation ;
- des services mis à disposition des entreprises sur décision du conseil d'administration dans les conditions définies par celui-ci.

L'AFDAS peut, pour l'exercice de ses missions et dans le respect de la réglementation qui lui est applicable, conclure tout contrat ou toute convention lui permettant d'atteindre les objectifs fixés par son conseil d'administration.

Article 6

Dispositions diverses

Le présent accord complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions figurant dans la convention du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants.

En cas de contradiction entre le texte de cet avenant et les textes antérieurs, le texte de cet avenant prévaut.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Il peut être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;
FNCF ;
FNPS ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
SNE ;
AACC ;
UPE ;
SNES ;
CSDM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
USPA ;
SPG ;
SIRTI ;
SRN ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FNAPPI ;
FICAM ;
SNSP ;
FPPR ;
SNPTV ;
ACCES ;
CPDO ;
SPI ;
SYNOLYR ;
UDECAM ;
PRODISS ;
SDD ;
SNTF ;
STP ;
ARENES ;
CSCAD ;
SNRL ;
SMA ;

SCC ;
SPECT ;
SYNAVI ;
APC ;
SPQN ;
SNDTP ;
PROFEDIM ;
SPIIL ;
SEPM ;
UNIREL ;
SMSP.

Syndicats de salariés :

SNTPCT ;
UNSA Spectacle ;
Médias 2000 ;
SNJ CGT ;
FEC FO ;
FCCS CGC ;
FILPAC ;
FNSAC ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
FPT CFTC ;
CGT-FO Livre.

ANNEXE I

Champ d'application

Spectacle vivant

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité du spectacle vivant sont celles ayant une des activités suivantes :

- production de spectacles (théâtrale, concerts, opéras, danse et autres productions analogues), y compris lorsque cette activité est associée à une activité de restauration ou de service de boissons (cabarets, cafés-concerts, spectacles de revues, spectacles de variétés...) ;
- organisation de tournées et diffusion de spectacles lorsqu'elles comprennent la responsabilité artistique du spectacle ;
- activités de soutien au spectacle vivant assurant des prestations de services techniques pour le son, l'éclairage, le décor, le montage de structures, la projection d'images ou de vidéos, les costumes, etc. ;
- activités de production, de promotion et d'organisation de spectacles ne comprenant pas la responsabilité artistique du spectacle ;
- exploitation de lieux ou de salles de spectacles aménagés pour des représentations publiques : salles de concert, de théâtre, de danse, de music-hall, cirques, etc.,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z.

Spectacle enregistré

Audiovisuel

Les entreprises qui relèvent du secteur d'activité de l'audiovisuel sont celles ayant une des activités suivantes :

- production de films et de programmes pour la télévision ;
- production de films institutionnels et publicitaires ;
- production de films pour le cinéma ;
- postproduction de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision ;
- activités photographiques uniquement pour les laboratoires photos adhérant au groupement national des laboratoires professionnels de l'image ;
- édition et diffusion de programmes radio ;
- édition de chaînes généralistes ;
- édition de chaînes thématiques,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.12Z, 60.10Z, 60.20A, 60.20B, 74.20Z, 59.13B,

ainsi que l'Institut national de l'audiovisuel.

Edition musicale et enregistrements sonores et vidéo

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de l'édition musicale et enregistrements sonores et vidéo sont celles ayant une des activités suivantes :

- reproduction d'enregistrements ;
- enregistrement sonore et édition musicale,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 18.20Z, 59.20Z.

Exploitation cinématographique et distribution de films

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films sont celles ayant une des activités suivantes :

- projection de films cinématographiques ;
- distribution de films cinématographiques ;
- édition et distribution vidéo,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 59.13A, 59.13B, 59.14Z.

Publicité et distribution directe

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de la publicité et de la distribution directe sont celles ayant une des activités suivantes :

- conception et diffusion de publicités dans les journaux et les périodiques, à la radio et à la télévision, sur internet et dans d'autres médias ;
- conception et diffusion de publicités à l'extérieur, par exemple sur des panneaux, sur des vitrines, dans des magasins, sur des voitures et des autobus, etc. ;
- publicité aérienne ;
- distribution de prospectus et d'échantillons publicitaires ;
- création de stands et d'autres structures et sites d'affichage ;
- promotion de produits ;
- marketing dans les points de vente (à l'exclusion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 telle que modifiée notamment par l'avenant du 18 septembre 2001) ;
- publipostage ;
- conseil en marketing ;
- pose d'affiches fixes ou mobiles, aménagement et entretien des panneaux publicitaires ;
- régie publicitaire pour la vente ou la revente de temps d'antenne et d'espaces publicitaires ;
- centrales d'achat d'espaces,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'autres accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue, généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 73.11Z, 73.12Z.

Loisirs pour les entreprises de droit privé à but lucratif

Entreprises relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 en application de l'avenant n° 26 *ter* du 13 novembre 2009

Les entreprises concernées sont celles qui gèrent des installations et/ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et/ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature (manèges secs et/ou aquatiques, spectacles culturels ou de divertissement avec présentation ou non d'animaux, décors naturels ou non, expositions, actions continues ou ponctuelles d'animations pédagogiques ou non).

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

- avec un droit d'entrée unique et/ou paiement aux attractions ;
- et ce tout au long de l'année et/ou de manière saisonnière.

Les entreprises concernées exercent, d'une manière générale, une ou plusieurs activités ludiques et/ou culturelles, en y associant restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et/ou rural, et/ou commercial, à un marché familial.

Elles organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en œuvre des connaissances techniques particulières.

Les entreprises concernées exercent une des activités suivantes :

- parc d'attractions ;
- parc à thème ou non ;
- parc aquatique ;
- aquarium ;
- transport d'agrément ;
- gestion des musées ;
- gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux) ;
- conservation du patrimoine naturel ;
- gestion de jardins botaniques, de réserves et de parcs naturels (à l'exclusion des zoos) ;
- discothèques (établissements équipés d'une piste de danse, animés par un professionnel de la musique enregistrée ou non et qui vendent des boissons destinées à être consommées sur place),

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 91.02Z, 91.03Z, 91.04Z, 93.21Z, 93.29Z.

Organisation de jeux de hasard et d'argent (à l'exclusion des casinos)

Les entreprises concernées exercent une activité de cercle de jeu, généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par le code NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivant : 92.00Z.

Presse écrite et agence de presse

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de la presse écrite et des agences de presse sont celles ayant une des activités suivantes :

- édition de journaux ;
- édition de revues et de périodiques ;
- imprimerie de journaux ;
- acheminement de journaux ;
- agences de presse,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 18.11Z, 53.10Z, 58.13Z, 58.14Z.

Edition

Ce secteur comprend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres. Cette définition comprend la phase éditoriale du produit « livre électronique » lorsqu'elle est strictement identique à celle mise en œuvre pour le livre dans la forme traditionnelle (sélection de textes et d'illustrations, relations contractuelles avec les auteurs, validation des contenus, mise en forme), à l'exclusion de tout autre type d'activité électronique distincte de celle définie ci-dessus (développement de CD-ROM, de DVD, de logiciels, mise en place et diffusion de sites internet, traitement de données informatisées, notamment). Ces entreprises disposent généralement du code NAF 58.11Z.

Autres activités

Peuvent adhérer volontairement au présent accord les entreprises ayant une des activités suivantes :

- les activités exercées par des agents ou agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc. ;
- qui représentent et placent les artistes ou qui gèrent les droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales ;
- les activités des agences et bureaux de casting, tels que les agences de distribution de rôles,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 74.90B, 78.10Z,

- les organisations professionnelles signataires de cet accord ;
- les organismes sociaux spécifiques aux activités des entreprises relevant du présent accord.

Intermittents du spectacle

Les entreprises employant au moins un intermittent du spectacle, c'est-à-dire un artiste ou un technicien employé sous CDD d'usage dans le cadre d'un spectacle vivant ou enregistré, relèvent, en ce qui les concerne, également de cet accord quel que soit le code NAF qui leur est attribué.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 80 DU 10 MARS 2015
RELATIF À L'ANNEXE IV « INGÉNIEURS ET CADRES »

NOR : ASET1550408M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

Le SNATT CFE-CGC ;

L'UNCP FO ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 79, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension

dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel ingénieur et cadre

Base : 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 956,91	2 246,77
		De 5 à 10 ans	31 454,76	2 359,11
		De 10 à 15 ans	32 952,60	2 471,45
		Après 15 ans	34 450,45	2 583,78
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 904,44	2 392,83
		De 5 à 10 ans	33 499,66	2 512,47
		De 10 à 15 ans	35 094,88	2 632,12
		Après 15 ans	36 690,11	2 751,76
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 851,17	2 538,84
		De 5 à 10 ans	35 543,73	2 665,78
		De 10 à 15 ans	37 236,29	2 792,72
		Après 15 ans	38 928,85	2 919,66
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 648,04	2 673,60
		De 5 à 10 ans	37 430,44	2 807,28
		De 10 à 15 ans	39 212,84	2 940,96
		Après 15 ans	40 995,25	3 074,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 542,66	2 965,70
		De 5 à 10 ans	41 519,79	3 113,98
		De 10 à 15 ans	43 496,93	3 262,27
		Après 15 ans	45 474,06	3 410,55
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 437,09	3 257,78
		De 5 à 10 ans	45 608,94	3 420,67
		De 10 à 15 ans	47 780,80	3 583,56
		Après 15 ans	49 952,65	3 746,45

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

N.B. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 88 DU 10 MARS 2015
RELATIF À L'ANNEXE III « TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE »

NOR : ASET1550409M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA,

D'une part, et
La FGTE CFDT ;
Le SNATT CGC ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 87, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,6575	1 616,42	1 664,91	1 713,40	1 761,90	1 810,39	1 858,88
2	157,5	11,1878	1 696,85	1 747,76	1 798,66	1 849,57	1 900,47	1 951,38
3	165	11,7245	1 778,25	1 831,60	1 884,94	1 938,29	1 991,64	2 044,99
4	175	12,4396	1 886,72	1 943,32	1 999,92	2 056,53	2 113,13	2 169,73
5	185	13,1393	1 992,84	2 052,63	2 112,41	2 172,20	2 231,98	2 291,77
6	200	14,2037	2 154,27	2 218,90	2 283,53	2 348,16	2 412,78	2 477,41
7	215	15,2681	2 315,72	2 385,19	2 454,66	2 524,13	2 593,60	2 663,08
8	225	15,9830	2 424,14	2 496,87	2 569,59	2 642,32	2 715,04	2 787,77

Traducteur : 142,26 €.

Traducteur et rédacteur : 213,37 €.

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 90 DU 10 MARS 2015
RELATIF À L'ANNEXE II « EMPLOYÉS »

NOR : ASET1550410M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA,
D'une part, et
La FGTE CFDT ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 89, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
3	110	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
4	115	9,7576	1 479,94	1 524,34	1 568,73	1 613,13	1 657,53	1 701,93
5	120	9,7590	1 480,15	1 524,56	1 568,96	1 613,37	1 657,77	1 702,18
6	125	9,7602	1 480,32	1 524,73	1 569,14	1 613,55	1 657,96	1 702,37
7	132,5	9,8539	1 494,53	1 539,37	1 584,21	1 629,04	1 673,88	1 718,71
8	140	9,9424	1 507,96	1 553,20	1 598,44	1 643,68	1 688,92	1 734,16
9	148,5	10,5486	1 599,90	1 647,90	1 695,90	1 743,89	1 791,89	1 839,89

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,13 €.

Traducteur : 140,52 €.

Traducteur et rédacteur : 210,75 €.

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 105 DU 10 MARS 2015
RELATIF À L'ANNEXE I « OUVRIERS »

NOR : ASET1550407M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA,

D'une part, et
La FGTE CFDT ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 104, ce dernier en date du 12 décembre 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension

dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
3	115 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
4	120 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
5	123 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
6	128 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
7	131 V	9,8128	1 488,31	1 518,08	1 547,84	1 577,61	1 607,38
	136 V	9,8970	1 501,08	1 531,10	1 561,12	1 591,14	1 621,17
7 bis	137 V	9,9285	1 505,86	1 535,97	1 566,09	1 596,21	1 626,33
8	138 V	10,1076	1 533,02	1 563,68	1 594,34	1 625,00	1 655,66
9	140 V	10,1813	1 544,19	1 575,08	1 605,96	1 636,84	1 667,73

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %
9 <i>bis</i>	145 V	10,3919	1 576,13	1 607,66	1 639,18	1 670,70
10	150 V	10,6445	1 614,45	1 646,74	1 679,03	1 711,32
						Après 15 ans d'ancienneté 8 %
						1 702,22
						1 743,61

N.B. – En application de la CCN, annexe I, à compter du 1^{er} janvier 2015, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 3 % : qualification de mécanicien ou d'encaisseur (art. 13, *b* et *c*) ;
- 13,75 € ou 27,49 € : travail un jour férié (art. 7 *ter*) ;
- 13,75 € ou 27,49 € : travail un dimanche (art. 7 *quater*).

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 55 du 19 mars 2014	100
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 57 du 11 juillet 2014.....	102
Exploitations agricoles (Cantal) : avenant n° 1 du 22 octobre 2014.....	104
Exploitations agricoles (Cantal) : avenant n° 1 du 22 octobre 2014.....	106
Exploitations agricoles (Cantal) : avenant n° 2 du 22 octobre 2014.....	108
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 149 du 12 janvier 2015	113
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 26 du 6 février 2015	116
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 38 du 15 janvier 2015.....	118
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 50 du 17 décembre 2014	119

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 55 DU 19 MARS 2014

NOR : *AGRS1597122M*
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain, sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines, figurant à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire », annexe « Cavaliers d'entraînement », sont les suivants.

A. – Jour de repos hebdomadaire

Lorsque son horaire de travail l'appelle à prendre son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, les heures de travail qu'il effectue le dimanche sont majorées de 40 % en sus du salaire mensuel normal, si le cavalier d'entraînement fait son horaire normal de travail.

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 70 %.

B. – Jours fériés

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement pendant un jour férié qui aurait dû être son jour de repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 70 %.

Lorsque ce jour férié tombe un jour autre que celui du repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées ce jour-là sont majorées de 50 % en sus du salaire mensuel normal.

Dans les deux cas prévus au paragraphe B, les heures travaillées peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} avril 2014.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 57 DU 11 JUILLET 2014

NOR : *AGRS1597123M*

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 45 € ;
- moyen éloignement et meetings : 58 € ;
- grand éloignement : 77 € ;
- très grand éloignement : 85 €.

Article 2

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

La date d'application de ces dispositions est fixée au 1^{er} août 2014.

Article 5

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 11 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Cantal)**

(22 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 20 mars 2010)

AVENANT N° 1 DU 22 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597128M

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FDCUMA du Cantal ;

La FEDT du Cantal,

D'une part, et

L'UD CGT du Cantal ;

L'UD CFDT du Cantal ;

L'UD CGT-FO du Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Afin d'adapter la définition des salariés bénéficiaires du régime « frais de santé » aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, le premier alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 22 septembre 2009 est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- ayant 6 mois d'ancienneté dans une même entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord. »

Article 2

A l'annexe I « Tableau des garanties complémentaire santé » de l'accord, la ligne « chambre particulière » du poste « hospitalisation (secteur conventionné ou non) » est modifiée comme suit :

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENTS EN COMPLÉMENT DE LA MSA (en pourcentage de la base de remboursement)		
	Niveau 1 Obligatoire	Niveau 2 Extension de garantie	Niveau 3 Extension de garantie
Chambre particulière	40 € par jour	52 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour	78 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour

Article 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet :

- pour l'article 1^{er} : le 1^{er} juillet 2014 ;
- pour l'article 2 : le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale du Cantal de la DIRECCTE d'Auvergne.

Fait à Aurillac, le 22 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Cantal)
(22 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 20 mars 2010)

AVENANT N° 1 DU 22 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597130M

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FDCUMA du Cantal ;

L'EDT du Cantal,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Cantal ;

L'UD CGT-FO du Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le deuxième alinéa du paragraphe « Garantie décès » de l'article 5 « Garanties » de l'accord du 22 septembre 2009 est abrogé et remplacé par le suivant :

« – un capital décès égal à 100 %, majoré de 25 % par enfant à charge, du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ; en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 2

Les dispositions de l'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé(s) par l'employeur. »

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Fait à Aurillac, le 22 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Cantal)
(22 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 20 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 22 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597129M

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FDCUMA du Cantal ;

La FEDT du Cantal,

D'une part, et

La FNAF CGT du Cantal ;

Le SGA CFDT du Cantal ;

L'UD CGT-FO du Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de se conformer aux nouvelles dispositions réglementaires, sont apportées à l'accord du 22 septembre 2009 les modifications qui suivent.

Article 1^{er}

Le paragraphe « Dispenses d'affiliation » de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par le suivant :

« Dispenses d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois ;

- salariés couverts par une assurance individuelle “Frais de santé” au moment de l’embauche ; dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu’à l’échéance du contrat individuel ;
- salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d’un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d’assurance complémentaire santé ;
- salariés bénéficiant de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé, visée à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C ;
- pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l’être en tant qu’ayant droit (cotisation “Famille”).

Dans le cas d’un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d’application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l’organisme désigné. Il s’agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d’ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d’un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l’entrée en vigueur de l’avenant n° 2 du 22 octobre 2014 au présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d’exclusion par écrit adressée à l’employeur avant la fin du premier mois d’application de l’avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l’entrée en vigueur de l’avenant, la demande d’exclusion doit être faite par écrit à l’employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l’obtention de la condition d’ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d’adhésion facultative, il doit en informer l’employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d’en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d’exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l’employeur. »

Article 2

Le paragraphe « Cotisation “Isolé” obligatoire : » de l’article 7.1 « Montant de la cotisation » est abrogé et remplacé par le suivant :

« Cotisation “Isolé” obligatoire

A compter du 1^{er} juin 2014 et pour permettre le financement de l’application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- 0,91 % du PMSS pour le tarif “Isolé” « obligatoire concernant le salarié seul.

Ce taux, défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est réparti comme suit :

- 15 % de la part “Isolé” obligatoire à la charge de l’employeur, dans la limite d’un montant de 5 € par mois ;
- 85 % de la part “Isolé” obligatoire à la charge du salarié. »

Article 2 *bis*

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe 2 « L'extension famille (conjoint et enfants) individuelle et facultative » de l'annexe II « Les offres à adhésion individuelle et facultative » sont abrogés et remplacés par les suivants :

« A compter du 1^{er} juin 2014 et pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- 1,44 % du PMSS pour la cotisation “Famille”, à rajouter à la cotisation “Isolé” obligatoire.

Ce supplément de cotisation demeure entièrement à la charge exclusive du salarié. »

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe 3 « L'extension de garantie individuelle, famille (conjoint et enfants) et facultative » de la même annexe sont abrogés et remplacés par les suivants :

« A compter du 1^{er} juin 2014 et pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

Extension de garanties niveau 2 :

- 0,32 % du PMSS pour la cotisation “Isolé”, à rajouter à la cotisation “Isolé” obligatoire ;
- 0,82 % du PMSS pour la cotisation “Famille”, à rajouter à la cotisation “Famille” facultative.

Extension de garanties niveau 3 :

- 0,63 % du PMSS pour la cotisation “Isolé”, à rajouter à la cotisation “Isolé ” obligatoire ;
- 1,62 % du PMSS pour la cotisation “Famille”, à rajouter à la cotisation “Famille” facultative.

Ces suppléments de cotisation demeurent entièrement à la charge exclusive du salarié. »

Article 3

Les dispositions de l'article 10 « Suspension du contrat de travail » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales
(motif non lié à une maladie, un accident ou la maternité)
avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales
(motif non lié à une maladie, un accident ou la maternité)
sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur

Le salarié bénéficie des garanties complémentaires "Frais de santé" pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension "Famille" et/ou à l'extension de garantie, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie en s'acquittant directement de la cotisation globale.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité
donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension "Famille" et/ou à l'extension de garantie, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est due intégralement. »

Article 4

Les trois premiers alinéas de l'article 9 « Cessation des garanties » sont abrogés et remplacés par les suivants :

« Pour tout salarié, en dehors du dispositif légal de la portabilité des garanties "Frais de santé", la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (1^{er} juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques peut bénéficier du maintien de ses garanties "Frais de santé" issues du présent accord, dans les conditions prévues par cet article. »

Article 5

Les dispositions du présent avenant prendront effet :

- pour l'article 1^{er} : le 1^{er} juillet 2014 ;
- pour les articles 2, 2 *bis* et 4 : le 1^{er} juin 2014 ;
- pour l'article 3 : le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale du Cantal de la DIRECCTE d'Auvergne.

Fait à Aurillac, le 22 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 149 DU 12 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597126M

IDCC : 9461

Entre :

La FDSEA du Lot ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

La FDCUMA du Lot,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;

La FGTA FO du Lot ;

Le SGA CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe « 1^o Rémunération de base » de l'article 30 « Rémunération des apprentis » de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Rémunération de base

a) Pour les apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avant le 1^{er} septembre 2015 ou au plus tard le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 149 du 12 janvier 2015 et jusqu'à la fin de leur cycle de formation

Les apprentis sont rémunérés suivant les taux ci-après à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

ÂGE	ANNÉE d'exécution	POURCENTAGE du Smic (9,61 €)	HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL 151,67 HEURES (embauché 35 heures par semaine)
16-17 ans	1 ^{re}	30	2,88	436,81
	2 ^e	45	4,32	655,21
	3 ^e	53	5,09	772,00

ÂGE	ANNÉE d'exécution	POURCENTAGE du Smic (9,61 €)	HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL 151,67 HEURES (embauché 35 heures par semaine)
18-20 ans	1 ^{re}	43	4,13	626,40
	2 ^e	55	5,29	802,33
	3 ^e	65	6,25	947,94
21 ans et plus	1 ^{re}			
	2 ^e	53	5,09	772,00
	3 ^e	61	5,86	888,79
	3 ^e	78	7,50	1 137,53
	(cf. art. L. 6222-11 du code du travail)	80	7,69	1 166,34

L'apprenti doit cotiser :

- au titre de l'assurance prévoyance : 0,62 % (incapacité temporaire : 0,40 % ; invalidité : 0,06 % ; décès : 0,16 %) ;
- au titre de l'Anefa : 0,01 %.

Les rémunérations sont majorées à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti a atteint 18 ou 21 ans.

Les années d'exécution du contrat effectuées avant que l'apprenti n'ait atteint 18 ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants des rémunérations fixées ci-dessus.

A titre transitoire, cette nouvelle rémunération s'applique également aux contrats en cours (à cette date) lorsqu'elle s'avère, en moyenne annuelle, supérieure à celle résultant des anciennes dispositions conventionnelles.

b) Pour les apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage initiant un nouveau cycle de formation à compter du 1^{er} septembre 2015 ou au plus tard à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 149 du 12 janvier 2015.

Les apprentis sont rémunérés suivant les taux ci-après à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension précité et pour un nouveau cycle de formation faisant appel à l'apprentissage :

(En euros.)

ÂGE	ANNÉE d'exécution	POURCENTAGE du Smic (9,61 €)	HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL 151,67 HEURES (embauché 35 heures par semaine)
16-17 ans	1 ^{re}	25	2,40	364,01
	2 ^e	37	3,56	539,95
	3 ^e	53	5,09	772,00
18-20 ans	1 ^{re}	41	3,94	597,58
	2 ^e	49	4,71	714,37
	3 ^e	65	6,25	947,94
21 ans et plus	1 ^{re}	53	5,09	772,00
	2 ^e	61	5,86	888,79
	3 ^e	78	7,50	1 137,53

Article 2

Au paragraphe « 2. Cas particuliers » du même article, l'intitulé du sous-paragraphe « e » est remplacé par le suivant :

« e) Préparation du brevet professionnel agricole et du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole pour les apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avant le lendemain de la

date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 149 du 12 janvier 2015 et jusqu'à la fin de leur cycle de formation »

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur au plus tôt au 1^{er} septembre 2015 et au plus tard le lendemain du jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9791. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 26 DU 6 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597127M

IDCC : 9791

Entre :

La FNSEA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

La FDCUMA des Deux-Sèvres,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le sous-paragraphe « 4.2. Répartition des taux » du paragraphe « 4. Cotisations » de l'article 65 « Garanties incapacité de travail, invalidité, décès » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies au paragraphe 3 est de 2,16 % à raison de :

- 50 % pour les employeurs ;
- 50 % pour les salariés,

soit une cotisation de 1,08 % pour chacune des parties, répartie de la manière suivante.

(En pourcentage.)

INTITULÉ DE LA COTISATION	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,20	0,17	0,03
Maintien du salaire	0,77	0,77	–
Incapacité de travail	0,30	0,14	0,16
Invalidité	0,89	–	0,89

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juin 2015 ou, au plus tard, le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,

Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 38 DU 15 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597124M

IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 72 *bis* « Régime de prévoyance. – Incapacité. – Invalidité. – Décès » de la convention collective, au paragraphe « Garantie incapacité » :

– au premier alinéa, les mots : « 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « 6 mois d'ancienneté » ;

– le sixième alinéa est ainsi modifié : « 40 jours entre 6 mois et 10 ans d'ancienneté ; ».

Le premier alinéa du paragraphe « Garantie invalidité » du même article est ainsi modifié : « Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus » (le reste sans changement).

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Clermont-Ferrand, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9351. – EXPLOITATIONS
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ille-et-Vilaine)
(11 juillet 1991)

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1992,
Journal officiel du 4 novembre 1992)

AVENANT N° 50 DU 17 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597125M
IDCC : 9351

Entre :

La FDSEA d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 48 « Congés spéciaux » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié a droit à des congés spéciaux rémunérés, pour les motifs et dans la limite ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un descendant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié ou du partenaire du Pacs : 3 jours ;
- décès d'un descendant du salarié : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un beau-parent du salarié : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150060-000015

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
