

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/18 DU 23 MAI 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>97</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/18

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 60 du 26 janvier 2015 relatif aux minima garantis et aux indemnités .....</b>	4
<b>Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 61 du 26 janvier 2015 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance .....</b>	6
<b>Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 62 du 26 janvier 2015 relatif à la formation professionnelle .....</b>	8
<b>Architecture (entreprises) : accord du 12 mars 2015 relatif à la formation professionnelle..</b>	10
<b>Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 mars 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2015.....</b>	31
<b>Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2015.....</b>	33
<b>Bâtiment (Aquitaine [ETAM]) : accord du 13 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2015 .....</b>	36
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : délibération du 5 mars 2015 de la CPNE relative à la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation .....</b>	38
<b>Carrières et matériaux, ciments, tuiles et briques, céramiques (industries) : accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle .....</b>	43
<b>Commerce de gros : accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2015....</b>	65
<b>Commerce de gros : avenant n° 2 du 3 mars 2015 à l'accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords.....</b>	68
<b>Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 12 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	70
<b>Matériaux de construction (négoce [cadres]) : avenant n° 13 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	73
<b>Menuiseries, charpentes : avenant n° 12 du 12 mars 2015 à l'accord du 28 juin 2002 relatif aux classifications, aux salaires et aux primes pour l'année 2015.....</b>	75

<b>Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 72 du 12 mars 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2015 .....</b>	79
<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 2 avril 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015 .....</b>	81
<b>Optique-lunetterie de détail : accord du 5 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....</b>	83
<b>Reprographie : accord du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....</b>	85
<b>Reprographie : accord du 31 mars 2015 modifiant l'article 508 de la convention collective.....</b>	87
<b>Sécurité sociale (organismes) : accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015 .....</b>	88
<b>Télévision (artistes-interprètes) : avenant n° 2 du 3 juillet 2014 prorogeant l'accord du 16 décembre 2010 .....</b>	90
<b>Télévision (artistes-interprètes) : avenant n° 3 du 15 octobre 2014 prorogeant l'accord du 16 décembre 2010 .....</b>	91
<b>Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 81 du 11 mars 2015 relatif au salaire minimum conventionnel .....</b>	92
<b>Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 82 du 11 mars 2015 modifiant l'article 27 de la convention collective .....</b>	95

Brochure n° 3007

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1314. – MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,  
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS  
(Gérants mandataires)**

---

**AVENANT N° 60 DU 26 JANVIER 2015**

**RELATIF AUX MINIMA GARANTIS ET AUX INDEMNITÉS**

NOR : ASET1550457M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant, qui porte le n° 60, modifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les articles 5, 21 C et 36 C de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**

*Minima garantis*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les minima garantis définis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1<sup>re</sup> catégorie : 1 635 € par mois ;
- gérance 2<sup>e</sup> catégorie : 2 380 € par mois.

**Article 3**

*Indemnisation des inventaires de règlement*

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle figurant au sixième alinéa de l'article 21 C « Inventaire de règlement » est remplacé par le suivant : « 4/600 ».

A la suite de la mention « quels que soient le nombre d'inventaires réalisés dans une année et les modalités de réalisation de ceux-ci », il est inséré un nouvel alinéa selon lequel : « Le montant de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. »

#### **Article 4**

##### *Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés*

Le montant en euros de l'indemnité forfaitaire prévue au premier alinéa du c « Indemnisation des stages de formation économique » de l'article 36 C « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés » est remplacé par le suivant : « 40 €. »

La date d'entrée en application figurant au deuxième alinéa du même article est remplacée par la suivante : « à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ».

#### **Article 5**

##### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale 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](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires sont convenues 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 26 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3007

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1314. – MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,  
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS  
(Gérants mandataires)**

---

**AVENANT N° 61 DU 26 JANVIER 2015**

**RELATIF À LA PORTABILITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550458M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a modifié les règles jusqu'alors applicables en matière de portabilité des droits à la prévoyance complémentaire.

L'article L. 911-8 nouveau du code de la sécurité sociale prévoit la généralisation de ce droit dont il mutualise le financement : la faculté de renonciation du potentiel bénéficiaire devient donc sans objet.

Par ailleurs, ce texte porte la durée maximale du maintien des garanties de 9 à 12 mois, et ce pour les ruptures de contrat intervenant à partir du 1<sup>er</sup> juin 2015. La loi précise également les règles de détermination de cette durée maximale.

Le présent avenant, qui porte le n° 61, a pour objet de mettre en conformité avec ces nouvelles règles les dispositions prévues en la matière par l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

## **Article 2**

### *Conditions du maintien des garanties de prévoyance complémentaires*

A l'alinéa 1 de l'article 10.3.2 « Décès, invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité », est supprimée la mention :

« (...) et sous réserve que l'ancien gérant mandataire non salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives, qu'elles soient prévues par l'accord collectif national ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ».

Il est inséré un deuxième alinéa à l'article 10.3.2, selon lequel :

« Le cas échéant, le gérant mandataire non salarié est informé qu'il bénéficie des dispositions prévues à l'alinéa précédent. Cette information fait l'objet d'une mention expresse sur le certificat de gérance qui est remis à l'occasion de la cessation du contrat. »

## **Article 3**

### *Durée maximale de la portabilité des droits de prévoyance*

L'alinéa 2 de l'article 10.3.4 « Durée et limites de la portabilité » est désormais rédigé comme suit :

« Les garanties sont maintenues pendant la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de gérance ou des derniers contrats de gérance s'ils ont été consécutifs. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. »

## **Article 4**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à toutes les ruptures de contrat de gérance prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Il est précisé que, pour toutes les ruptures de contrat de gérance intervenant avant cette date, trouveront à s'appliquer les règles relatives à la durée maximale de la portabilité prévues par l'article 3.4 de l'avenant n° 52 du 14 octobre 2009 à l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

## **Article 5**

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale 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](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Article 6**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues 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 26 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3007

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1314. – MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,  
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS  
(Gérants mandataires)**

---

**AVENANT N° 62 DU 26 JANVIER 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550459M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant, qui porte le n° 62, vise à mentionner la latitude qu'ont les gérants mandataires non salariés d'embaucher du personnel ou de se faire remplacer, à leurs frais et sous leur entière responsabilité. Il précise les mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier, le cas échéant.

Dans ce cadre, l'avenant n° 62 modifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les articles 2 et 3 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

**Article 2**

*Champ d'application*

Au premier alinéa de l'article 2 « Champ d'application », après la mention : « selon le statut fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail », et avant la mention : « la gestion et l'exploitation des succursales de commerce alimentaire appartenant à ces entreprises », il est précisé :

« le cas échéant, en qualité de gérants mandataires non salariés employeurs lorsqu'ils sont amenés à embaucher, pour une période déterminée ou indéterminée, ou à reprendre des salariés, à leurs frais et sous leur entière responsabilité (...) ».

### **Article 3**

#### *Obligation des entreprises en matière de formation*

A l'article 3 A *b* « Information de base » est inséré un second alinéa, lequel dispose :

« Les futurs gérants mandataires non salariés se verront rappeler, d'une part, qu'ils disposent de toute la latitude, en vertu de l'article L. 7322-2 du code du travail, d'embaucher des salariés à leurs frais et sous leur entière responsabilité et, d'autre part, qu'ils pourront être amenés, le cas échéant, à reprendre des salariés présents dans la succursale dont ils accepteraient préalablement la gestion, cette reprise résultant de l'application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise. »

A l'article 3 B *a* « Formation complémentaire » est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Si les gérants mandataires non salariés devaient, en application des dispositions relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise, avoir repris des salariés, l'entreprise se tiendra à leur disposition pour leur faire bénéficier, sans instructions personnelles de sa part, d'une formation spécifique adaptée aux gérants mandataires non salariés employeurs. »

Au premier alinéa de l'article 3 B *b* « Assistance commerciale et professionnelle », après la mention :

« Pendant toute la durée du contrat, à chaque fois que les gérants en feront la demande, les sociétés mettront à leur disposition leur expérience »,

il est précisé :

« (...) notamment un accompagnement adapté pour les gérants mandataires non salariés employeurs dans la gestion du personnel qu'ils auront repris ou fait le choix d'embaucher, à leurs frais et sous leur entière responsabilité ».

A la suite de cette mention et avant le dernier alinéa de l'article 3 B *b*, il est inséré un nouvel alinéa, selon lequel :

« Des modalités particulières de cet accompagnement pourront être fixées dans le cadre de négociations au niveau des entreprises, dans le respect des principes fondamentaux du statut fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail. »

### **Article 4**

#### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale 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](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### **Article 5**

#### *Extension*

Les parties signataires sont convenues 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 26 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 12 MARS 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550472M  
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSEA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FNSCBA CGT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ACCORD FORMATION

Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises d'architecture et des besoins de polyvalence professionnelle, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord complètent, à compter de son extension, les articles de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Cet accord annule et remplace l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

Considérant que la réforme vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant que la formation et l'acquisition de compétences sont les conditions premières du développement des compétences globales des entreprises d'architecture ;

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi au sein de la branche ;

Conscientes du nécessaire développement des compétences des salariés, les parties signataires se donnent comme objectifs :

- l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la branche professionnelle ;
- la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation ;
- la validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles ;
- la mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle ;
- la visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue ;
- la labellisation des formations.

La formation professionnelle tout au long de la vie a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir des actions de formation professionnelle dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan des formations prioritaires de la branche et des entreprises ;
- du compte personnel de formation (CPF) ;
- du congé individuel de formation (CIF).

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

### *Professionnalisation*

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) définit les thèmes de formations prioritaires, les modalités de prise en charge par l'organisme collecteur et réexamine annuellement les actions et les publics visés pour la mise en œuvre de la professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours aux dispositifs de professionnalisation pouvant éventuellement répondre aux besoins de formation du salarié et de l'entreprise.

## **Article 1.1**

### *Contrat de professionnalisation*

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a vocation première et prioritaire à accueillir, à mobiliser, à motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une qualification reconnue dans la grille de classification.

Le contrat de professionnalisation est gratuit pour les bénéficiaires.

### **Article 1.1.1**

#### *Règles générales*

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- 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 ;
- dans les départements d'outre-mer, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La formation devra représenter entre 15 et 25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et son temps de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est conclu entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et les dates de début et de fin de la formation ainsi que les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation, désignation du tuteur).

### **Article 1.1.2**

#### *Parcours de formation*

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle, réalisée entre le salarié, l'employeur et l'organisme de formation.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter du début de la formation, l'employeur doit examiner avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

### **Article 1.1.3**

#### *Classification, salaire minimum et modalités de prise en charge des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

##### **Contrats de professionnalisation prioritaires**

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé ni inférieure au Smic.

Les montants de rémunération des contrats de professionnalisation peuvent être révisés annuellement, en tant que de besoin, sur proposition de la CPNEFP.

## Contrats de professionnalisation non prioritaires

Pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de branche, les rémunérations minimales des contrats s'effectuent selon les conditions légales.

### **Article 1.1.4**

#### *Formations prioritaires*

La CPNEFP décide des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Cette liste figure en annexe I du présent accord. Elle peut être actualisée annuellement et, en tant que de besoin, par la CPNEFP.

Les montants des prises en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation figurent en annexe II du présent accord.

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants des prises en charge et les ajustements nécessaires.

### **Article 1.2**

#### *Période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés de la branche déjà présents en entreprise ainsi que le développement des compétences et l'insertion professionnelle.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours à la période de professionnalisation.

### **Article 1.2.1**

#### *Règles générales*

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprise et des technologies.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et les dates de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la validation de la formation).

### **Article 1.2.2**

#### *Parcours de formation*

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien professionnel et éventuellement sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).



### **Article 1.2.3**

#### *Rémunération*

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail, à la demande de l'employeur et dans la limite de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

### **Article 2**

#### *Plan de formation*

#### **Article 2.1**

##### *Catégories d'actions du plan de formation*

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours aux différentes actions du plan de formation de l'entreprise.

A. – Actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

B. – Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié sur décision expresse de l'employeur, fait l'objet d'un accord écrit préalable qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion et qui spécifie : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération pendant la formation, emploi et classification à l'issue de la formation). Elle est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

#### **Article 2.2**

##### *Priorités de formation et modalités de prise en charge*

Les prises en charge par l'OPCA, désigné à l'article 13 du présent accord, des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas...), dans la limite du budget annuel, sont définies en CPNEFP et varient en fonction du caractère prioritaire ou non de l'action de formation.

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées notamment en fonction des données issues de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et à leurs modalités de prise en charge. Cette dernière est transmise à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord.

#### **Article 2.3**

##### *Calendrier de consultation sur le plan de formation dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel*

La consultation du comité d'entreprise, ou le cas échéant des délégués du personnel, sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan

de l'exercice précédent et de l'exercice en cours et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

Tout salarié ou demandeur d'emploi dispose d'un compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite. Cette disposition s'applique aussi aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation pour répondre aux demandes de formation du salarié.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

#### **Article 3.1**

##### *Règles générales*

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant :

- à un titre ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- à une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La CPNEFP de la branche, le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) et les conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) décident des listes de formations éligibles au CPF parmi les formations mentionnées aux alinéas précédents.

La liste des formations éligibles au CPF définies par la branche figure en annexe III du présent accord.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation peuvent également être mobilisées pour un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Article 3.2

### *Ouverture, calcul et crédit maximal du compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation sont conservées en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou au départ à la retraite de son titulaire.

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de :

- 24 heures par an pendant les 5 premières années, puis 12 heures par an pendant les années suivantes, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

## Article 3.3

### *Règles de mobilisation du compte personnel*

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Le non-recours à son compte personnel de formation par un salarié ne peut lui être reproché.

L'employeur ne peut imposer le choix d'une action de formation à un salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit pendant son temps de travail, soit hors temps de travail.

Utilisation en tout ou partie sur le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 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 au moins 6 mois.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

L'utilisation du CPF pendant le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié. Dans les cinq situations suivantes définies par la loi, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation, mais uniquement sur le calendrier :

- pour acquérir les socles de connaissances et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à l'abondement correctif prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe III du présent accord) ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Utilisation en dehors du temps de travail

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a ni salaire ni allocation de formation à verser.

La rémunération du salarié est maintenue.

### Article 3.4

#### *Abondements complémentaires au compte personnel de formation*

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé.

Il peut être abondé :

- par l'employeur ;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise ou de branche ;
- par l'OPCA, défini à l'article 13 du présent accord, par les conseils régionaux, Pôle emploi, l'Etat et tout organisme public ;
- par l'employeur dans le cas prévu à l'article 5.2 du présent accord.

### Article 3.5

#### *Modalités de prise en charge du CPF*

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord, quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par la CPNEFP ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;
- de l'entreprise d'au moins 300 salariés, dans les cas d'abondement prévus, lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise.

### Article 3.6

#### *Sortie du droit individuel à la formation*

Les dispositions légales relatives au droit individuel à la formation restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014.

Un état des heures acquises au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation, sera remis par l'employeur au salarié au plus tard au 31 janvier 2015.

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et non utilisées par le salarié au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

### Article 4

#### *Financement de la formation professionnelle*

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord. Les taux de ces contributions sont appliqués sur la masse salariale brute de l'entreprise, selon les conditions suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 à 49 salariés	ENTREPRISES de 50 à 299 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contribution unique (*)	0,55	1	1	1
Versement conventionnel (**)	0,05	0,55	0,55	0,55
<b>Total</b>	<b>0,60</b>	<b>1,55</b>	<b>1,55</b>	<b>1,55</b>
(*) Affectation de la contribution unique selon les dispositions légales.				
(**) Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP.				

#### **Article 4.1**

##### *Cas particulier : financement de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer (DOM)*

La collecte des fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un accord de branche spécifique, selon les conditions fixées par le décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer.

#### **Article 4.2**

##### *Date d'effet*

Les dispositions du présent article s'appliquent à partir de la collecte exigible en 2016 pour les contributions dues au titre de l'année 2015.

#### **Article 5**

##### *Entretien professionnel*

#### **Article 5.1**

##### *Définition*

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit et daté, dont une copie est remise au salarié.

L'employeur doit également proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

#### **Article 5.2**

##### *Bilan*

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son coefficient de classification sera majoré de 20 points.

En outre, dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein, ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord une somme forfaitaire correspondant à ces heures selon les modalités définies par la loi, destinée à alimenter la ligne budgétaire « développement de la formation ».

## **Article 6**

### *Passeport orientation-formation*

Chaque salarié dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Ce passeport est la propriété du salarié. Il y accède par le service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

## **Article 7**

### *Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment après 3 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an.

Les dépenses liées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au maintien de la rémunération et au frais annexes (transport, repas, etc.) sont définies par la CPNEFP et prises en charge par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

## **Article 8**

### *Conseil en évolution professionnelle*

### **Article 8.1**

#### *Bénéficiaires*

Toute personne peut bénéficier, auprès du service public gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires, le salarié est autorisé à s'absenter pour bénéficier du conseil en évolution professionnelle, tous les 2 ans, à la suite de l'entretien professionnel. Dans ce cas, la durée de son absence est considérée comme temps de travail.

### **Article 8.2**

#### *Objectifs*

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle et favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et aux qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existant aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

## **Article 9**

### *Politique de la branche en matière de qualité de la formation*

#### Label formation

La CPNEFP mène une politique active pour assurer la qualité des actions de formation professionnelle continue proposées aux salariés de la branche des entreprises d'architecture, par le biais du label formation.

##### *a) Objectifs*

Le label formation est la preuve que l'action de formation répond à des besoins professionnels identifiés comme prioritaires par la CPNEFP et à des critères de qualité techniques et pédagogiques. Toute action de formation labellisée est immédiatement repérable grâce au logo « label formation ».

Le label formation est attribué par la CPNEFP, après évaluation des dossiers présentés par les organismes de formation professionnelle continue par un comité d'experts.

##### *b) Impact en matière de prise en charge*

Les entreprises qui choisissent pour leurs salariés des actions de formation labellisées ont droit à une prise en charge financière renforcée.

Le montant de la prise en charge des actions de formation labellisées est décidé par la CPNEFP de la branche des entreprises d'architecture et mis en œuvre par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

## **Article 10**

### *Politique de la branche en matière d'emploi et de compétences*

#### **Article 10.1**

##### *Définition*

Au sein de la branche des entreprises d'architecture, les emplois sont liés à une économie de la connaissance, basée notamment sur les activités de conception du projet architectural et de maîtrise d'œuvre. Le développement continu des compétences des salariés et des entreprises de la branche est donc essentiel.

La politique de la branche des entreprises d'architecture vise ainsi à :

- contribuer à améliorer la compétitivité des entreprises en favorisant la lisibilité des compétences qui sont développées en leur sein ;
- accompagner les salariés dans la capitalisation de leurs parcours professionnels et leur formation tout au long de la vie ;
- développer le capital compétences des entreprises et celui des salariés.



## **Article 10.2**

### *Plate-forme emploi et compétences*

La branche des entreprises d'architecture développe et anime une plate-forme emploi et compétences.

Cette plate-forme de services internet, gratuite et libre d'accès, est ouverte aux entreprises relevant du champ conventionnel, aux salariés et aux demandeurs d'emploi issus de la branche.

La plate-forme emploi et compétences mettra à leur disposition un panel d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et compétences adaptés aux besoins de la branche.

## **Article 11**

### *Tutorat*

La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise s'impose pour tout dispositif de formation en alternance.

### **Article 11.1**

#### *Mission tutorale*

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétences pédagogiques.

#### Définition du tuteur

Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines de compétences de la formation suivie par le bénéficiaire.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

#### Objectifs du tuteur

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité des apprenants et contribuer à leur acquisition de connaissances professionnelles ;
- d'assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation et à sa validation.

### **Article 11.2**

#### *Modalités de prise en charge de la formation et de l'exercice de la fonction tutorale*

Les dépenses prises en charge le sont selon les modalités définies par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.



## **Article 12**

### *Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption,  
d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois

Conformément à l'article 3.2.2 de l'accord du 27 mars 2014, la branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, durant lesquels un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, sur les budgets de la branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

## **Article 13**

### *Organisme collecteur*

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA-PL (Actalians), dont le siège est 4, rue Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

## **Article 14**

### *Observatoire des métiers et des qualifications*

La CPNEFP fixe à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, au cours du premier trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNEFP examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

Le budget attribué à l'observatoire, dans la limite du plafond fixé par arrêté ministériel, est financé par une partie des sommes collectées au titre de la formation.

## **Article 15**

### *Durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de demande, exprimée par une ou plusieurs organisations signataires, le présent accord peut faire l'objet d'une adaptation par la CPNNC tous les ans.

## **Article 16**

### *Suivi*

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : « l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ».

La liste des actions prioritaires des contrats de professionnalisation et la liste des actions éligibles au compte personnel de formation sont annexées au présent accord. Elles sont révisées chaque année par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

Les montants de prise en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation, mis en œuvre par l'OPCA désigné par la branche, figurent en annexe du présent accord.

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants de prise en charge et les ajustements nécessaires.

### **Article 17**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès son arrêté d'extension et sa parution au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : LISTE DES ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES

---

#### **Niveau IV (baccalauréat)**

##### *Administration*

Baccalauréat professionnel gestion-administration.

Secrétaire technique.

##### *Techniques du bâtiment*

Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie.

Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe.

#### **Niveau III (bac + 2 : DUT, BTS)**

##### *Administration*

DUT gestion des entreprises et des administrations.

##### *Conduite de travaux*

DUT génie civil, construction durable.

##### *Economie de la construction*

BTS études et économie de la construction.

##### *Techniques du bâtiment*

BTS bâtiment.

BTS design d'espace.

#### **Niveau II (bac + 3 : licence professionnelle)**

##### *Administration*

Licence professionnelle assistant ressources humaines.

Licence professionnelle assistant de gestion administrative.

Licence professionnelle administration générale des entreprises.

Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries.

Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles.

##### *Conduite de travaux*

Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment.

Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux.

Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier.

Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable.

##### *Droit*

Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction.

### *Economie de la construction*

Licence professionnelle économie de la construction.

Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre.

### *Paysage*

Licence professionnelle infographie paysagère.

### *Techniques du bâtiment*

Licence professionnelle construire écologique.

Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments.

### *Urbanisme*

Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains.

Licence professionnelle assistant chef de projet urbain.

Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources.

Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural.

Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains.

Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain.

Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets.

## **Niveau I (bac + 5 : master, HMONP)**

### *Administration*

Master administration des entreprises.

### *Architecture*

Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre.

### *Droit*

Master droit immobilier, construction, urbanisme.

Master droit immobilier et de la construction.

Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement.

### *Techniques du bâtiment*

Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti.

### *Urbanisme*

Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière.

Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme.

Master ville et projets.

Master architecture, structure et projets urbains.

Master espaces urbains et démarches de projet.

Master conception de projets en écodéveloppement.

Master construction et aménagement durable.

Master urbanisme et projets de territoire.

Master diagnostic et intervention sur les territoires.

Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets.

## ANNEXE II

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PRIORITAIRE DÉFINIS PAR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE : MONTANT DES PRISES EN CHARGE

INTITULÉ	DURÉE maximale du contrat	DURÉE maximale de la formation	PRISE en charge des frais pédagogiques	PRISE en charge forfaitaire des salaires
Secrétaire technique, option cadre de vie	12 mois	378 heures	10 €/heure	20 €/heure
Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe Baccalauréat professionnel gestion-administration DUT gestion des entreprises et des administrations DUT génie civil – construction durable BTS études et économie de la construction BTS bâtiment BTS design d'espace	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Licence professionnelle assistant ressources humaines Licence professionnelle assistant de gestion administrative Licence professionnelle administration générale des entreprises Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction Licence professionnelle économie de la construction Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre Licence professionnelle infographie paysagère Licence professionnelle construire écologique Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure

INTITULÉ	DURÉE maximale du contrat	DURÉE maximale de la formation	PRISE en charge des frais pédagogiques	PRISE en charge forfaitaire des salaires
Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains Licence professionnelle assistant chef de projet urbain Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Master administration des entreprises Master droit immobilier, construction, urbanisme Master droit immobilier et de la construction Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme Master ville et projets Master architecture, structure et projets urbains Master espaces urbains et démarches de projet Master conception de projets en écodéveloppement Master construction et aménagement durable Master urbanisme et projets de territoire Master diagnostic et intervention sur les territoires Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre	6 mois	150 heures	1 €/heure	Non

## ANNEXE III

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : LISTE DES ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES

N/ RÉF.	INTITULÉ de la certification	NIVEAU	AUTORITÉ RESPONSABLE de la certification
1	Baccalauréat professionnel ges- tion-administration	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
2	Secrétaire technique	IV (baccalauréat)	Union nationale des professions libérales (UNAPL) – OPCA
3	Baccalauréat professionnel techni- cien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
4	Baccalauréat professionnel techni- cien géomètre topographe	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
5	DUT gestion des entreprises et des administrations, option GCF, option GRH, option GMO	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseigne- ment supérieur
6	DUT génie civil – construction du- rable	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseigne- ment supérieur
7	BTS études et économie de la construction	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseigne- ment supérieur
8	BTS bâtiment	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseigne- ment supérieur
9	BTS design d'espace	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseigne- ment supérieur
10	Licence professionnelle assistant ressources humaines	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Caen Basse-Norman- die, université de Lorraine, minis- tère chargé de l'enseignement supérieur
11	Licence professionnelle assistant de gestion administrative	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeu- rbanne, Rhône) Lyon I
12	Licence professionnelle administra- tion générale des entreprises	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeu- rbanne, Rhône) Lyon I
13	Licence professionnelle adminis- tration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Sophia Antipolis, minis- tère chargé de l'enseignement supérieur
14	Licence professionnelle adminis- tration et gestion des entreprises culturelles	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Haute-Alsace, ministère de l'éducation nationale
15	Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Joseph-Fourier Gre- noble I
16	Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de la Réunion, ministère chargé de l'enseignement supé- rieur

N/ RÉF.	INTITULÉ de la certification	NIVEAU	AUTORITÉ RESPONSABLE de la certification
17	Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Perpignan
18	Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes
19	Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur
20	Licence professionnelle économie de la construction	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I, université Bordeaux I (Talence, Gironde), conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur
21	Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes
22	Licence professionnelle infographie paysagère	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Bretagne Sud (UBS), université de Lorraine, ministère chargé de l'enseignement supérieur
23	Licence professionnelle construire écologique	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Strasbourg
24	Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
25	Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Paris Est Créteil Paris XII, ministère chargé de l'enseignement supérieur
26	Licence professionnelle assistant chef de projet urbain	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur
27	Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Perpignan, ministère chargé de l'enseignement supérieur
28	Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Caen Basse-Normandie, ministère de l'éducation nationale
29	Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Lumière (Lyon) Lyon II
30	Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de la Méditerranée (Marseille) Aix-Marseille II, ministère chargé de l'enseignement supérieur
31	Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes



N/ RÉF.	INTITULÉ de la certification	NIVEAU	AUTORITÉ RESPONSABLE de la certification
32	Master administration des entreprises	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Caen Basse-Normandie, ministère chargé de l'enseignement supérieur
33	Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre	I (bac + 5 : master, HMONP)	Ministère de la culture et de la communication
34	Master droit immobilier, construction, urbanisme	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Montpellier I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
35	Master droit immobilier et de la construction	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Panthéon Assas (Paris) Paris II, ministère de l'enseignement supérieur
36	Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Rennes I
37	Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute-Bretagne Rennes II, ministère chargé de l'enseignement supérieur
38	Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute Bretagne Rennes II
39	Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Nantes
40	Master ville et projets	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
41	Master architecture, structure et projets urbains	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Strasbourg
42	Master espaces urbains et démarches de projet	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Paris Est Créteil Paris XII, ministère chargé de l'enseignement supérieur
43	Master conception de projets en écodéveloppement	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
44	Master construction et aménagement durable	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
45	Master urbanisme et projets de territoire	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Paul-Valéry (Montpellier) Montpellier III, ministère chargé de l'enseignement supérieur
46	Master diagnostic et intervention sur les territoires	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute-Bretagne Rennes II
47	Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Strasbourg, ministère chargé de l'enseignement supérieur

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective régionale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2194. – OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**  
**(Aquitaine)**  
**(19 février 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2001-2 bis)*  
(Etendue par arrêté du 6 novembre 2001,  
*Journal officiel* du 16 novembre 2001)

---

**Convention collective régionale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2195. – OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**  
**(Aquitaine)**  
**(19 février 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2001-3 bis)*  
(Etendue par arrêté du 22 octobre 2001,  
*Journal officiel* du 30 octobre 2001)

---

**ACCORD DU 13 MARS 2015**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**  
**POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550471M  
IDCC : 2194, 2195

Entre :

La FFB Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine ;

La CFDT Aquitaine ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Aquitaine aux ouvriers du bâtiment sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1A (0 à 4 km)	9,33	0,82	0,55
1B (4 à 10 km)	9,33	2,21	1,61
2 (10 à 20 km)	9,33	4,54	3,01
3 (20 à 30 km)	9,33	7,67	4,27
4 (30 à 40 km)	9,33	10,11	5,62
5 (40 à 50 km)	9,33	13,20	7,17

Article 2.6.2 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Aquitaine :

« L'indemnité de repas n'est pas due lorsque :

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle. »

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

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

Fait à Bordeaux, le 13 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 13 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
(AQUITAINE)

NOR : ASET1550467M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFB Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine ;

La CFDT Aquitaine ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 mars 2015.

## **Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme indiqués dans le tableau joint en annexe et applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

Fait à Bordeaux, le 13 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Aquitaine applicable au 1<sup>er</sup> avril 2015

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	TAUX horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 457,65	9,61
– position 2	170	1 480,86	9,76
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 598,32	10,54
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 751,30	11,55
– position 2	230	1 881,16	12,40
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 033,85	13,41
– position 2	270	2 158,56	14,23

Il est rappelé qu'aucun salaire réel ne peut être inférieur au Smic correspondant à l'horaire appliqué.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 13 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015

(AQUITAINE)

NOR : ASET1550466M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine ;

La CFDT Aquitaine ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 mars 2015 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL (au 1 <sup>er</sup> avril 2015)
A	1 494,65
B	1 550,02

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL (au 1 <sup>er</sup> avril 2015)
C	1 637,30
D	1 773,80
E	1 995,52
F	2 287,45
G	2 562,00
H	2 795,98

## **Article 2**

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

## **Article 3**

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

Fait à Bordeaux, le 13 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

---

DÉLIBÉRATION DU 5 MARS 2015

DE LA CPNE RELATIVE À LA LISTE DE BRANCHE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES  
AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

NOR : ASET1550477M

IDCC : 87, 135, 211

---

#### PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries de carrières et matériaux de construction rappellent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, ils confirment que tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un droit à la formation professionnelle par le biais du compte personnel de formation professionnelle.

En application de l'article L. 6323-6 du code du travail issu de la loi précitée, les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle doivent relever d'un des trois domaines suivants :

- actions de formation permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret ;
- actions de formation qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :
  - les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - les formations sanctionnées par un CQP inscrit au RNCP ;
  - les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

Il revient à la CPNEFP d'établir une liste des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes ainsi définies et de procéder à leur inscription au RNCP ainsi qu'à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les dispositions fixant les conditions d'accès au portail de gestion de listes éligibles au CPF exigent la transmission de l'accord de branche établissant l'existence de la CPNE.

Or jusqu'alors, le mode de fonctionnement de la CPNE de la branche professionnelle relevait d'un protocole daté de 1975.

Dans l'attente de la conclusion d'un accord paritaire répondant à ces conditions et fixant le rôle et les missions de la CPNE, et pour permettre aux salariés de la branche professionnelle de pouvoir suivre les actions de formation éligibles au CPE, les partenaires sociaux sont convenus de fixer par voie de délibération les modalités nécessaires afin que la liste de formations de branche puisse être mise en ligne sur le portail dédié.

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

#### *Objet de la délibération de la CPNE*

La présente délibération a pour objet de définir les modalités pratiques permettant de procéder à l'inscription des formations professionnelles sur la liste de branche, dans l'attente d'un accord collectif national portant sur le rôle et les missions de la CPNE.

Au regard du formulaire de demande d'inscription au portail de gestion des listes éligibles de la caisse des dépôts, service du compte personnel de formation, il est proposé de désigner :

- Monsieur X, en tant qu'actuel président de la CPNE et représentant de l'éditeur ;
- Monsieur X, en tant qu'administrateur principal, et en tant que correspondant pour la gestion des incidents ;
- Madame X, en tant que personne en charge de la saisie des listes.

### **Article 2**

#### *Transmission des listes de formations éligibles*

En annexe de la présente délibération figure la liste des formations, telle qu'elle a été présentée à la CPNE du 28 octobre 2014, et telle qu'elle est validée par les partenaires sociaux de la présente délibération.

### **Article 3**

#### *Décision de la CPNE*

Les membres de la CPNE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération, et demandent au secrétariat d'entreprendre les démarches auprès de la CDC pour l'ouverture du CPE.

Fait à Paris, le 5 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;  
FIB.

#### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;  
FNCB CFDT ;  
SICMA ;  
FNSCBA CGT ;  
FG FO construction.

## ANNEXE

### LISTE DES FORMATIONS DE BRANCHE ÉLIGIBLES AU CPF

INTITULÉ DE LA FORMATION	CERTIFICATEUR	ENREGISTREMENT RNCP	ECHÉANCE de renouvellement
<b>1. Formations de la branche</b>			
CQP « Chef de carrière »	CEFICEM	Arrêté du 10 août 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 22 août 2012)	22 août 2017
CQP « Pilote d'installation de traitement de granulats »	CPNE	Arrêté du 27 novembre 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2012)	9 décembre 2015
CQP « Pilote d'installations automatisées de l'industrie du béton »	CPNE	Arrêté du 16 avril 2014 ( <i>Journal officiel</i> du 3 juillet 2014)	16 avril 2019
CQP « Agent technique de centrale BPE »	CEFICEM	Arrêté du 12 juillet 2010 ( <i>Journal officiel</i> du 22 juillet 2010)	22 juillet 2015
CQP « Technicien de laboratoire, granulats, béton prêt à l'emploi, béton industriel »	CEFICEM	Arrêté du 10 août 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 22 août 2012)	22 août 2017
CQP « Conducteur d'engins en carrière »	CPNE	Arrêté du 22 janvier 2013 ( <i>Journal officiel</i> du 5 mars 2013)	5 mars 2018
TPMCI titre pro technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	UNICEM	Arrêté du 17 novembre 2011 ( <i>Journal officiel</i> du 25 novembre 2011)	25 novembre 2016
<b>2. Formations autres branches</b>			
CQPI « Technicien de maintenance industrielle »	Autres branches (CQPI)	Arrêté du 20 janvier 2014 ( <i>Journal officiel</i> du 30 janvier 2014)	30 janvier 2019
<b>3. Formations Education nationale. – Enseignement secondaire</b>			
CAP Conducteur d'engins, travaux publics et carrières	EN	Arrêté du 24 mars 2006	Non concerné
CAP Marbrier du bâtiment et de la décoration	EN	Arrêté du 6 février 2013	Non concerné
CAP Tailleur de pierre	EN	Arrêté du 6 février 2014	Non concerné
CAP Maintenance des matériels option, matériels de travaux publics et de manutention	EN	Arrêté du 22 juin 2004	Non concerné
BP Conducteur d'engins de chantier de travaux publics	EN	Arrêté du 22 juin 1981	Non concerné

INTITULÉ DE LA FORMATION	CERTIFICATEUR	ENREGISTREMENT RNCP	ECHÉANCE de renouvellement
BP Métiers de la pierre	EN	Arrêté du 21 octobre 1999	Non concerné
Bac pro Pilote de ligne de production	EN	Arrêté du 30 mars 2012	Non concerné
<b>4. Formations Education nationale. – Enseignement supérieur</b>			
BTS Géologie appliquée	EN-ESR	Arrêté du 4 septembre 1991	Non concerné
BTS Assistant de manager. – BTS à référentiel commun européen	EN-ESR	Arrêté du 15 janvier 2008 ( <i>Bulletin officiel</i> n° 9 du 28 février 2008)	Non concerné
BTS Bâtiment	EN-ESR	Arrêté du 31 août 1999	Non concerné
BTS Chimiste	EN -ESR	Arrêté du 3 septembre 1997	Non concerné
BTS Comptabilité et gestion des organisations	EN-ESR	7 septembre 2000, arrêté de modification du 12 février 2003	Non concerné
BTS Maintenance industrielle	EN-ESR	Arrêté du 19 juillet 2005	Non concerné
BTS Négociation et relation client	EN-ESR	29 juillet 2003, arrêté de modification du 9 janvier 2006	Non concerné
BTS Transport et prestations logistiques	EN-ESR	Arrêté du 26 avril 2011	Non concerné
<b>5. Formations Education nationale. – Enseignement supérieur. – Autres</b>			
Titre visé Technicien supérieur professionnel en géologie	Institut Lassalle, recteur académie d'Amiens	Arrêté du 15 juin 2012 autorisant l'institut polytechnique La Salle Beauvais à délivrer le diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur ( <i>Bulletin officiel</i> du 12 juillet 2012)	Non concerné
<b>6. Formations autres ministères. – Enseignement supérieur</b>			
Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des techniques industrielles et des mines d'Alès	Mines Alès, ministère de l'industrie	Arrêté du 18 mars 2008 fixant la liste des écoles habilitées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé	Non concerné
Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des techniques industrielles et des mines d'Alès (ENSTIMA), spécialité conception et management de la construction	Mines Alès, ministère de l'industrie	Arrêté du 18 mars 2008 fixant la liste des écoles habilitées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé	Non concerné

INTITULÉ DE LA FORMATION	CERTIFICATEUR	ENREGISTREMENT RNCP	ECHÉANCE de renouvellement
<b>7. Formations autres ministères</b>			
Titre professionnel Conducteur (trice) du transport routier de marchandises sur porteur	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 octobre 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012)	
Titre professionnel Conducteur (trice) du transport routier marchandises sur tous véhicules	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 octobre 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012)	
Titre professionnel Conducteur (trice) de bouteur, chargeuse	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 octobre 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2013)	
Titre professionnel Conducteur (trice) de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 octobre 2012 ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2014)	
<b>8. Sous réserve d'inscription au RNCP</b>			
BADGE Management	Mines de Saint-Etienne (ISTP)		
Certificat de préposé au tir	Education nationale		

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

---

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

---

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales  
et accords nationaux

**INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

IDCC : 832. – **Ouvriers**

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

IDCC : 363. – **Cadres**

---

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014

PORTANT MISE À JOUR DE L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550473M

PRÉAMBULE

Afin de tenir compte des modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires de l'accord du 15 septembre 2011, représentant les secteurs des carrières et matériaux de construction, de l'in-

dustrie du béton, des industries de la céramique, de la chaux, des tuiles et briques et de l'industrie cimentière, qui sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches dénommé OPCA 3+, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à la mise à jour de l'accord précité de 2011.

Pour une plus grande lisibilité, le présent accord est une réécriture de l'accord du 15 septembre 2011, dont il annule et remplace l'ensemble des dispositions.

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution de carrière, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle et doivent répondre aux objectifs qu'elles se sont données.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins en qualifications et compétences des entreprises. Elles souhaitent également que ces mesures participent à dynamiser et sécuriser l'emploi des travailleurs, leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### **Article 1.1**

##### *Mise en place de l'observatoire*

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet observatoire est créé entre les secteurs d'activités constituant l'OPCA 3+ visé dans le préambule du présent accord.

Les conditions de participation des secteurs d'activités signataires du présent avenant ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet observatoire sont définies aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

#### **Article 1.2**

##### *Mission de l'observatoire*

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE <sup>(1)</sup> (commission paritaire nationale de l'emploi) :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...) ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, autant que de besoin régionalisée ;

---

(1) Autre appellation possible CNPE (commission nationale paritaire de l'emploi), CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle).

- de conduire des études et recherche en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Par ailleurs et au titre des études et travaux de l'observatoire ci-dessus précisés, une attention particulière doit être portée aux mutations professionnelles techniques et ou technologiques liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

### **Article 1.3**

#### *Fonctionnement de l'observatoire*

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de chacune des CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les modalités de participation aux réunions sont celles relatives aux CPNE de chacune des branches.

Pour ce qui la concerne, chaque CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, les valide, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux sont réalisés par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, ou les déléguer, à la demande de la CPNE d'une branche professionnelle, à l'un des chargés de mission de l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

### **Article 1.4**

#### *Financement de l'observatoire*

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées conformément à la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA 3+.

La section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ propose chaque année au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le montant prévisionnel du prélèvement sur fonds propres afin de financer les projets partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Les travaux et études sont demandés par les CNPE des branches à la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 2**

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions suivantes.

### **Article 2.1**

#### *Salariés bénéficiaires du CPF et durée de la formation*

Un compte personnel de formation professionnelle est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'inser-



tion professionnelle. Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Dans le cas où la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, un abondement peut être prévu. Les modalités de cet abondement sont définies notamment par l'article 4.2 du présent accord et la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

## **Article 2.2**

### *Mise en œuvre et exercice du compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation professionnel est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

Lorsque la demande de formation pendant le temps de travail vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE, ou encore une formation financée au titre des heures issues de l'abondement du compte lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'entretien professionnel, ou dans les cas prévus par accord d'entreprise, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation professionnelle, qu'elle se déroule pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

L'employeur devra communiquer aux membres du comité d'entreprise les informations transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs ils sont invités à consulter le site : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### **Article 2.3**

#### *Nature des actions de formation*

Les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle doivent relever de l'une des trois catégories suivantes.

La 1<sup>re</sup> catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret.

La 2<sup>e</sup> catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP inscrits au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

La 3<sup>e</sup> catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

Il revient à chaque CPNE d'établir une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

Les frais de formation à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration) sont pris en charge par l'OPCA 3+.

Par ailleurs, le conseil d'administration d'OPCA 3+, sur avis de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie », peut décider de la prise en charge de la rémunération dans la limite maximale de 50 % des frais de formation.

Les entreprises qui ont conclu un accord collectif en application de l'article L. 6331-10 leur permettant de consacrer une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au compte personnel de formation devront prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail.

Dans ce cas, les entreprises renoncent à toute demande de prise en charge par l'OPCA 3+, au titre du CPF.

### **Article 2.4**

#### *Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail*

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

## **Article 2.5**

### *Période transitoire*

Le compte personnel de formation entre en vigueur pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Toutefois, une période transitoire est instaurée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Au cours de cette période, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

## **Article 3**

### *Contrat de professionnalisation*

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident les dispositions suivantes.

## **Article 3.1**

### *Personnes éligibles au contrat de professionnalisation*

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, à tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

## **Article 3.2**

### *Durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail et, en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

### **Article 3.3**

#### *Durée de la formation*

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

### **Article 3.4**

#### *Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

### **Article 3.5**

#### *Financements prioritaires par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+*

3.5.1. Sur la proposition de chacune des CPNE, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, une certification ou un diplôme, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.

3.5.2. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

### **Article 3.6**

#### *Détermination des forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « Matériaux pour la construction pour l'industrie » de l'OPCA 3+*

La participation financière de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les actions de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de chacune des CPNE de branche, les forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+. Ces propositions doivent être validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+ et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4**

#### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

#### **Article 4.1**

##### *Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation*

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (par exemple : entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...) ainsi que les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

#### **Article 4.2**

##### *Objet de la période de professionnalisation*

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés à l'article précédent, dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- des formations qualifiantes, c'est-à-dire des formations qui permettent d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, mais également des formations qui permettent à son bénéficiaire d'obtenir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective dont il relève ou encore une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Au titre des actions prioritaires, la période de professionnalisation pourra être mobilisée à titre d'abondement, en heures complémentaires, pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins de l'entreprise et en particulier pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* de l'Education nationale qui mobilisent leur compte personnel de formation afin de préparer un CQP ou toute autre qualification de la profession.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées et qui sont visées à l'article 1.2 ci-dessus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous le contrôle de chaque CPNE de branche

aura soin de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle afin d'adapter au besoin, les offres de formation.

### **Article 4.3**

#### *Durée des actions de formation*

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans le cadre de l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience, ou si la formation est financée dans le cadre de l'abondement au titre de la garantie de formation tel que visé à l'article L. 6324-1, deuxième alinéa, ou encore si la formation est sanctionnée par une certification inscrite à l'inventaire ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.

### **Article 4.4**

#### *Participation financière de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation*

4.4.1. Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées conformément aux dispositions légales, et sous réserve des fonds disponibles.

4.4.2. La prise en charge financière par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » après avis des CPNE des branches constituant la section. Ce dernier, dans les mêmes conditions, définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation, ou le coût de ces actions.

4.4.3. Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins 1 mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le conseil d'administration de l'OPCA 3+ assure les arbitrages nécessaires, en liaison avec la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ et chacune des CPNE concernée.

### **Article 4.5**

#### *Commission paritaire de période de professionnalisation*

4.5.1. Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

Elle décide de l'acceptation, totale ou partielle, ou du refus de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4. Elle rend compte régulièrement de sa mission à la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.



Elle est composée de 4 membres titulaires, dont 2 représentants du collège employeurs et 2 représentants du collège salariés, désignés, en son sein, par la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » de OPCA 3+, pour une durée de 2 ans.

La section professionnelle désigne également 4 membres suppléants, 2 pour le collège employeurs et 2 pour le collège salariés, étant précisé que les membres suppléants ne participent aux réunions qu'en cas de besoin, pour remplacer un membre titulaire, temporairement absent.

4.5.2. Dans le cadre du présent accord et compte tenu des dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui définissent de nouvelles règles quant aux critères d'éligibilité aux périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent de maintenir au cours du premier semestre 2015 les dispositions de l'article 4.5.1 ci-dessus visé, dans sa version en vigueur au moment de la signature du présent accord.

A la fin du premier semestre 2015, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » statuera et définira au besoin les nouvelles modalités de fonctionnement de cette commission.

## **Article 5**

### *Tutorat et maître d'apprentissage*

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Elles estiment ainsi que le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues.

A ce titre, elles demandent aux entreprises que tout nouveau tuteur puisse suivre une action de formation, notamment dans le cadre du dispositif CAP Tutorat proposé par l'OPCA 3+ (organisation de parcours d'intégration, accompagnement des tuteurs). A cette fin, l'OPCA 3+ adressera au nouveau tuteur une documentation rassemblant les informations nécessaires.

## **Article 5.1**

### *Désignation et missions du tuteur*

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, l'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L’entreprise prend les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires à l’accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d’une préparation et, si nécessaire, d’une formation spécifique. A l’issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de deux salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l’employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de deux salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions susvisées, ainsi que les coûts liés à l’exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge dans les conditions définies par la réglementation et par le conseil d’administration l’OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l’industrie ».

## **Article 5.2**

### *Accompagnement du maître d’apprentissage*

Dans le domaine de l’apprentissage, les CFA des branches et les établissements partenaires s’engagent à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour accompagner les maîtres d’apprentissage dans leur mission de transmission des savoir-faire et d’évaluation des compétences, en particulier dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF).

Cet accompagnement visera également le renforcement de la relation d’alternance sur laquelle repose le principe de la formation par la voie de l’apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA des branches s’engagent :

- à organiser les rencontres nécessaires en entreprises comme au CFA ;
- à former systématiquement les maîtres d’apprentissage à leur mission d’évaluation ;
- à leur proposer, chaque année, de participer à une formation spécifique de maître d’apprentissage, organisée par le CFA ou un partenaire régional ;
- à développer les outils qui favorisent la relation d’alternance (livret d’apprentissage enrichi, extranet à disposition des maîtres d’apprentissage...) et qui permettent au maître d’apprentissage de mieux suivre et accompagner la formation de l’apprenti.

## **Article 6**

### *Egalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord, l’égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu’elle s’inscrit dans un cadre d’égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L’accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l’entreprise. Cet objectif pourra notamment être suivi au



moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'âge.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche professionnelle concernée.

## Article 7

### *Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises*

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME-TPE, tels que par exemple :
  - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, notamment par le biais du recours au dispositif du TSE ;
  - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
  - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
  - l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC ;
  - la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels tels que définis à l'article 8 du présent accord.

## Article 8

### *Dispositifs relatifs à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle*

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Elles conviennent de compléter ultérieurement, en tant que de besoin, au sein de chaque branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessous développées, pour tenir compte éventuellement d'un accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de leur politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux veilleront à ce que l'OPCA 3+ prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

## Article 8.1

### *Conseil en évolution professionnelle*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, 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.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnel.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

## Article 8.2

### *Entretien professionnel*

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A l'occasion de l'embauche d'un salarié, toute entreprise doit l'informer qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

A cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de

compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Les parties demandent à l'OPCA 3+ de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1<sup>er</sup> alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si la personne :

- a suivi une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien biannuel et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA dont elle relève une somme forfaitaire correspondant aux heures ainsi inscrites au CPF.

### **Article 8.3**

#### *Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est également accessible à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

### **Article 8.4**

#### *Passeport orientation et formation, compétences*

Toute personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;

- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## Article 9

### *Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+*

#### Article 9.1

##### *Contribution des entreprises*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+ les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due <sup>(1)</sup>.

#### Article 9.2

##### *Prise en charge par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA*

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique <sup>(2)</sup>.

A cet effet, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre de la contribution formation attribuée à la professionnalisation.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur des carrières et matériaux, et du secteur de la céramique.

La CPNE des branches professionnelles concernées établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA. Pour ce qui concerne les CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique, il est proposé de faire évoluer le nombre de contrats d'apprentissage pour arriver à un objectif respectif de 420 contrats pour le secteur des carrières et matériaux de construction et de 60 contrats pour le secteur de la céramique, sur une période de 3 ans.

(1) Pour l'année 2015, l'appel des contributions se fera avant le 1<sup>er</sup> mars 2016.

(2) Voir liste en annexe.

Par ailleurs et sous réserve de son agrément comme OCTA, l'OPCA 3+ prendra en charge la collecte de la taxe d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les parties signataires de l'accord conviennent de la nécessité de veiller à la formation d'apprentis en particulier pour la préparation des diplômes ou titres de branche enregistrés au RNCP permettant l'accès aux métiers stratégiques des entreprises du secteur des matériaux pour la construction et l'industrie tels que définis dans les études sectorielles emploi-formation régulièrement conduites.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Avant la décision de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ d'affecter les fonds aux CFA, la CPNE examine les avis du conseil de perfectionnement des CFA. La section professionnelle prend sa décision sur proposition de la CPNE, sur avis du conseil de perfectionnement des CFA. Cette décision est ensuite validée par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

Il lui est, en outre, présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

## **Article 10**

### *Dispositions diverses*

#### **Article 10.1**

##### *Champ d'application*

Entrent également dans le champ d'application du présent accord les entreprises procédant à l'extraction et la préparation de silice pour l'industrie.

La liste des activités entrant ainsi dans le champ d'application du présent accord est définie en annexe I dudit accord.

Le présent accord porte mise à jour des dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, qu'il annule et remplace.

#### **Article 10.2**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les dispositions de l'accord du 15 septembre 2011 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

#### **Article 10.3**

##### *Rôle des CPNE et bilan d'application du présent accord*

Afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du premier semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et missions de la CPNE.

Il est par ailleurs convenu qu'au cours du deuxième trimestre 2016, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de chaque CPNE de branche, en fonction notamment des données recueillies par l'OPCA 3+, afin de déterminer éventuellement les modifications qui seraient rendues nécessaires suite à l'application du présent accord.

#### **Article 10.4**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

#### **Article 10.5**

##### *Entreprises rencontrant des difficultés économiques*

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA 3+ de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises concernées, hors contexte du plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA 3+ de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Chaque dossier sera examiné en commission paritaire de période de professionnalisation susvisée à l'article 4.5 du présent accord, ou à défaut, par le conseil d'administration de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie ».

#### **Article 10.6**

##### *Dépôt*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

#### **Article 10.7**

##### *Adhésion*

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

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;  
FFTB ;  
SFIC ;  
CICF ;  
FIB ;  
UPC.

**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGT chimie ;

SICMA.



## ANNEXE I

### LISTE RÉCAPITULATIVE DES ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD INTERBRANCHES

---

I. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### 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 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

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

II. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 15. – Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 : industries françaises de produits réfractaires :

15.11.01 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.02 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.03 : mortiers réfractaires.

Groupe 15.12 : industries françaises du carreau céramique :

15.12.04 : carreaux en grès ou en terre commune.

15.12.05 : carreaux en faïence.

15.12.06 : carreaux en céramique de style mosaïque.

Groupe 15.12 : industries françaises de céramique sanitaire :

15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la poterie :

15.12.03 : articles divers en céramique pour usages techniques.

15.13.03 : vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.



Groupe 15.13 : industries françaises de la porcelaine :

15.13.01 : vaisselle de ménage en porcelaine.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la céramique, table et ornementation :

15.13.02 : vaisselle de ménage en faïence.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

Groupe 15.04 : producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

15.04.01 : pâtes et émaux céramiques.

15.04.02 : argiles.

15.04.03 : terres réfractaires.

Groupe 15.04 : industries françaises du kaolin :

15.04.01 : kaolin.

Groupe 15.04 : industries françaises du feldspath :

15.04.04 : feldspath.

III. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Groupe 15.06 : fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Groupe 15.06 : extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Groupe 15.05 : fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (groupe 1506) et leur appartenant.

Sont également expressément visés les sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherche des établissements ci-dessus.

IV. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

26.3Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite.

26.4A : fabrication de briques.

26.4B : fabrication de tuiles.

26.4C : fabrication de produits divers en terre cuite.

26.8C : fabrication d'argiles expansées.

V. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

26.5C : fabrication de chaux.

## ANNEXE II

### CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA 3+**

1. Conformément à l'article 3.6 de l'accord portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA 3+ des contrats de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par la CPNE de la branche, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ou dans le cadre d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe et interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

2. Conformément à l'article 4.4 de l'accord portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par des périodes de professionnalisation sont fixés aux montants suivants, après avis de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre ;
- 12 € pour les autres actions de formation.

### ANNEXE III

LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ÉTABLIE  
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9.2 DE L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014

---

CFA des industries de carrières et matériaux de construction :

- CFA de Lacrouzette/Bessières : parc économique du Triangle, 130, chemin des Prieurs, route de Montauban, 31660 Bessières, [cfa-bessiere@unicem.fr](mailto:cfa-bessiere@unicem.fr) ;
- CFA de Montalieu : 5, rue des Carrières, 38390 Montalieu-Vercieu, [cfa-montalieu@unicem.fr](mailto:cfa-montalieu@unicem.fr) ;
- CFA de Louvigné-du-Désert : 5, rue Monseigneur-Gry, 35420 Louvigné-du-Désert, [caf-louvigne@unicem.fr](mailto:caf-louvigne@unicem.fr).

CFA des industries céramiques :

- CFA céramique Limousin : 7 *bis*, rue du Général-Cérez, 87000 Limoges, [www.formationceramique.com](http://www.formationceramique.com), [contact@formationceramique.com](mailto:contact@formationceramique.com) ;
- CFA céramique Bourgogne : 5, rue de Laubenheim, 21110 Longchamp, [www.formationceramique.com](http://www.formationceramique.com), [contact@foramtionceramique.com](mailto:contact@foramtionceramique.com).

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

ACCORD DU 3 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015

NOR : ASET1550475M  
IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le PRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFP ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La FS CFDT ;

La FNCICAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

### *Minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> mars 2015*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL au 1 <sup>er</sup> février 2013	SALAIRE MINIMAL au 1 <sup>er</sup> mars 2015
I	1	1 432,00	1 460,50
	2	1 440,59	1 469,26
	3	1 449,24	1 478,08
II	1	1 457,93	1 486,95
	2	1 466,68	1 495,87
	3	1 475,48	1 504,84
III	1	1 484,33	1 513,87
	2	1 493,24	1 522,96
	3	1 502,20	1 532,09
IV	1	1 511,21	1 541,29
	2	1 520,28	1 550,53
	3	1 529,40	1 559,84
V	1	1 535,00	1 565,70
	2	1 592,56	1 624,41
	3	1 652,28	1 685,33
VI	1	1 714,24	1 748,53
	2	1 778,53	1 814,10
	3	1 845,22	1 882,13
VII	1	23 904,00	24 382,08
	2	25 099,20	25 601,18
	3	26 354,16	26 881,24
VIII	1	30 499,67	31 109,66
	2	33 549,64	34 220,63
	3	36 904,60	37 642,69
IX	1	40 595,06	41 406,96
	2	44 654,57	45 547,66
X	1	51 352,75	52 379,81
	2	61 623,30	62 855,77

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

## **Article 2**

### *Clause de revoyure*

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 3 mars 2015.

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

---

AVENANT N° 2 DU 3 MARS 2015  
À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2011 RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION  
PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1550476M  
IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le PRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFP ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNCICAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

### *Modification de l'article 3 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation « Réunion de la CPNV », alinéa 5*

L'article 3, chapitre « Réunion de la CPNV », alinéa 5, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'absence d'une des organisations présentes dans la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite de deux pouvoirs par organisation.

Le pouvoir doit être retourné au secrétariat de la CPNV et présenté aux membres présents.

Toutefois, en cas de force majeure ou de problèmes de transport, le pouvoir pourra être envoyé par e-mail, SMS ou MMS au secrétariat de la CPNV et devra, pour être pris en compte, être accompagné d'un justificatif. »

## **Article 2**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 3 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3154

**Conventions collectives nationales**  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

---

AVENANT N° 12 DU 12 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550451M

IDCC : 398, 533

---

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

**Article 2**

*Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– partie fixe : 913,51 €.

Coefficient 170 :

– partie fixe : 902,50 € ;

– valeur du point : 3,2970 €.

Autres coefficients :

– partie fixe : 881,8481 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimal conventionnel
I	165	1 457,52
II	170	1 462,99
	180	1 475,31
	195	1 524,76
III	210	1 574,22
	225	1 623,67
	245	1 689,61
IV	250	1 706,10
	270	1 772,04
	290	1 837,98
V	310	1 903,92
	330	1 969,86
	350	2 035,80

### Article 3

*Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	38,16	76,32	114,48	152,64	190,80
II	A	170	38,47	76,94	115,42	153,89	192,36
	B	180	39,17	78,34	117,51	156,69	195,85
	C	195	40,56	81,12	121,68	162,26	202,82
III	A	210	41,95	83,91	125,87	167,81	209,77
	B	225	43,35	86,69	130,04	173,38	216,73
	C	245	45,20	90,40	135,60	180,81	226,00
IV	A	250	45,67	91,33	136,99	182,66	228,33
	B	270	47,52	95,04	142,56	190,09	237,60
	C	290	49,38	98,75	148,13	197,50	246,88
V	A	310	51,22	102,46	153,69	204,92	256,15
	B	330	53,08	106,17	159,26	212,35	265,43
	C	350	54,94	109,89	164,82	219,76	274,71

#### **Article 4**

##### *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, à définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

#### **Article 6**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

#### **Article 7**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

#### **Article 8**

##### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 13 DU 12 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550455M

IDCC : 652

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minimaux est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

*Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015*

Valeur du point d'ancienneté : 75,64635 €.

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	RMAG
VI	A	350	26 476,22
	B	380	28 745,61
VII	A	410	31 015,00
	B	450	34 040,86
	C	490	37 066,71

NIVEAU		COEFFICIENT	RMAG
VIII	A	550	41 605,49
	B	600	45 387,81
	C	650	49 170,13
IX	A	680	51 439,52
	B	750	56 734,76

## **Article 2**

### *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, à définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

## **Article 4**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

## **Article 5**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

## **Article 6**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES**  
**ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES**  
**ET PORTES PLANES**  
**(31 mars 1955)**

AVENANT N° 12 DU 12 MARS 2015  
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS,  
AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015  
NOR : ASET1550464M

Entre :

La FIBC ;

L'UFME,

D'une part, et

La FNCCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**CHAMP D'APPLICATION**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

**TITRE II**  
**MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

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

*Rémunération annuelle garantie*

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la rémunération annuelle garantie applicable en 2015 est le suivant.

*(Voir tableaux page suivante.)*

### 1.1. Classification d'emplois ouvriers et employés

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG <sup>(1)</sup>
N1 E unique	100	17 492
N2 E1	115	17 504
N2 E2	120	17 535
N2 E3	125	17 587
N3 E1	135	17 608
N3 E2	140	17 649
N3 E3	150	17 813
N4 E1	160	17 917
N4 E2	170	18 154
N4 E3	180	18 439
N5 E unique	190	20 763
(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.		

### 1.2. Classification d'emplois techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG <sup>(1)</sup>
N5 E1	185	19 367
N5 E2	190	20 763
N5 E3	210	22 683
N6 E1	230	24 837
N6 E2	265	28 508
N6 E3	300	32 274
N7 E unique	310	33 319
(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.		

### 1.3. Classification d'emplois cadres

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG <sup>(1)</sup>
N7 E1	305	32 814
N7 E2	310	33 319
N8 E1	345	37 044
N8 E2	375	39 717
N8 E3	420	45 053
N8 E4	480	51 853
(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.		

## **Article 2**

### *Prime d'ancienneté*

Elle figure en annexe I du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord.

## **Article 3**

### *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- la part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les femmes et les hommes.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## **Article 5**

### *Clause de sauvegarde*

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## **Article 6**

### *Clause de dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord

*Base 151,67 heures*

#### A. – Grille ouvriers et employés

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

#### B. – Grille techniciens et agents de maîtrise

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Corrèze)  
(30 septembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 27 août 1984,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1984)

**AVENANT N° 72 DU 12 MARS 2015  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550456M

IDCC : 1274

Entre :

L'UIMM Corrèze,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC métallurgie ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Rémunérations annuelles garanties  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

### Rémunérations annuelles garanties

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	17 563
	2	145	17 612
	3	155	17 687
II	1	170	17 820
	2	180	17 957
	3	190	18 068
III	1	215	18 357
	2	225	18 507
	3	240	18 789
IV	1	255	19 235
	2	270	19 980
	3	285	20 669
V	1	305	22 422
	2	335	24 718
	3	365	26 968
	4	395	29 368

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

Indemnités de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

– prime de panier de jour : 4,80 €.

Prime ou gratification de fin d'année (art. 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) :

La prime de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 305 €.

Pour rappel : la prime de vacances est fixée à 160 € (art. 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze).

### Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord.

Fait à Brive, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

**ACCORD DU 2 AVRIL 2015**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550462M  
IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le GSEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations annuelles garanties  
applicable pour l'année 2015*

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2015 sont les suivants.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise d'atelier
V	395	30 061
	365	28 484
	335	25 954
	305	24 221

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise d'atelier
IV	285	22 791
	270	21 650
	255	20 632
III	240	19 849
	225	19 126
	215	18 827
II	190	18 527
	180	18 113
	170	17 931
I	155	17 805
	145	17 624
	140	17 494

## Article 2

*Application des rémunérations annuelles garanties  
conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002*

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2015 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

## Article 3

*Durée d'application*

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2015 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2015 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2015. En cas d'arrivée en cours d'année 2015 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> avril 2015, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> avril 2015, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

## Article 4

*Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 2 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

ACCORD DU 5 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550474M

IDCC : 1431

Entre :

La FNOF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail conviennent de supprimer les salaires minima applicables aux coefficients 150, 170, 190, 200 et 240 de la grille salariale.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160 ; les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180, les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195, les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210, et les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

**Article 2**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

*(En euros)*

COEFFICIENT	MONTANT
110	1 485
115	1 555

COEFFICIENT	MONTANT
130	1 585
140	1 645
160	1 650
180	1 660
195	1 715
210	1 845
220	1 920
230	1 945
250	2 150
280	2 305
300	2 560
330	2 715
350	2 970
380	3 170

### Article 3

Les majorations pour diplômes prévues par la convention collective de l'optique lunetterie de détail sont supprimées. Elles ont été intégrées dans les salaires minima fixés à l'article 2 du présent accord.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, aucune majoration pour diplôme ne sera due.

### Article 4

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 6 mars 2015 au vendredi 20 mars 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 5 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

**Convention collective nationale**

**IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

---

ACCORD DU 31 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550453M

IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

La CGT-FO Livre ;

Les IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 468 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications comme suit :
  - niveau 10.00 : 1 468 € ;
  - niveau 10.30 : 1 508 € ;
  - niveau 10.70 : 1 587 € ;
  - niveau 30.00 : 1 799 € ;
  - niveau 30.50 : 2 010 € ;
  - niveau 40.00 : 2 065 € ;
  - niveau 40.30 : 2 610 € ;
  - niveau 40.50 : 3 170 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité femmes-hommes dans les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, à travail égal, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à arriver à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;



- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Fait à Paris, le 31 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

ACCORD DU 31 MARS 2015  
MODIFIANT L'ARTICLE 508 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550454M  
IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

La CGT-FO Livre ;

Les IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier l'article 508, alinéa 1, de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Ainsi, l'alinéa 1 de l'article 508 est maintenant rédigé comme suit :

« 1. Sauf en cas de révocation pour faute grave ou lourde reconnue ou jugée, le cadre ou l'agent de maîtrise recevra une indemnité dite "de licenciement" distincte du préavis et calculée comme suit : ».

Le présent accord sera soumis à extension.

Fait à Paris, le 31 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective nationale**

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

---

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550470M

IDCC : 218, 2603, 2793

---

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle.

Jusqu'au 31 décembre 2014, la part de financement mutualisé est égale à 1,15 % de la masse salariale brute des organismes du régime général.

Dans l'attente de l'aboutissement d'une négociation plus globale sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir ce niveau de financement.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement aux différents dispositifs pour y avoir accès.

A cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées.

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

*Recours au contrat de professionnalisation  
et à la période de professionnalisation*

Les parties signataires rappellent leur attachement au contrat de professionnalisation, dans le cadre de l'insertion professionnelle par l'alternance, et à la période de professionnalisation, dans le cadre de l'évolution professionnelle des salariés en poste.

Il est rappelé que ces dispositifs, en application des dispositions légales, permettent l'accès aux qualifications spécifiques reconnues dans le régime général, notamment les métiers de technicien, de gestionnaire, de la maîtrise des risques ou de contrôle des différentes branches de législation.

## **Article 2**

### *Formations éligibles au compte personnel de formation*

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNEFP arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au sein du régime général de sécurité sociale.

## **Article 3**

### *Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation*

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle supplémentaire des organismes du régime général correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la branche professionnelle.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

La CPNEFP définit pour 2015 la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

La CPNEFP peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEFP peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

## **Article 4**

### *Dispositions d'application*

Le présent accord est conclu à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Fait à Paris, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UCANSS.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PFTE CFDT ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC.

Brochure n° 3278

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES**  
**(Engagés pour des émissions de télévision)**

---

**AVENANT N° 2 DU 3 JUILLET 2014**  
**PROROGÉANT L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010**

NOR : ASET1550465M  
IDCC : 1734

Entre :  
L'USPA ;  
Le SPI ;  
Le STP ;  
Arte France ;  
L'INA ;  
France TV,  
D'une part, et  
Le SIA UNSA ;  
Le SNAPAC ;  
Le SFA CGT ;  
L'USNA CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Prorogation de l'accord*

L'accord sur les rémunérations des artistes-interprètes en cas d'utilisation de leurs prestations en vidéo à la demande (VOD) du 16 décembre 2010 est prorogé, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus tard le 30 septembre 2014.

**Article 2**

*Dispositions finales*

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Fait à Paris, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

**Convention collective nationale**

IDCC : 1734. – **ARTISTES-INTERPRÈTES**  
**(Engagés pour des émissions de télévision)**

---

AVENANT N° 3 DU 15 OCTOBRE 2014  
PROROGEANT L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010

NOR : ASET1550468M  
IDCC : 1734

---

Entre :  
L'USPA ;  
Le SPI ;  
Le STP ;  
Arte France ;  
L'INA ;  
France TV,  
D'une part, et  
Le SIA UNSA ;  
Le SFA CGT ;  
L'USNA CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Prorogation de l'accord*

L'accord sur les rémunérations des artistes-interprètes en cas d'utilisation de leurs prestations en vidéo à la demande (VOD) du 16 décembre 2010 est prorogé, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus tard le 31 décembre 2014.

**Article 2**

*Dispositions finales*

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Fait à Paris, le 15 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES**  
**DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

---

AVENANT N° 81 DU 11 MARS 2015  
RELATIF AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

NOR : ASET1550460M  
IDCC : 240

---

**PRÉAMBULE**

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 11 mars 2015.

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

*Révision*

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 1,3 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 4,9736 € à 5,0383 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

**Article 2**

*Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2015.

**Article 3**

*Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNG.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

## ANNEXE

### 1. Tableau des salaires

Smic 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2015 <sup>(1)</sup> : 1 457,52 € par mois.

Point au 1<sup>er</sup> mars 2015 <sup>(2)</sup> : 5,0383 €.

Plafond sécurité sociale pour 2015 <sup>(3)</sup> : 3 170 € par mois.

*(En euros.)*

ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE	SALAIRE MINIMUM
Niveau I			
1	300	1 511,49	1 511,49
2	310	1 561,87	1 561,87
3	320	1 612,26	1 612,26
Niveau II			
1	331	1 667,68	1 667,68
2	341	1 718,06	1 718,06
3	351	1 768,44	1 768,44
Niveau III			
1	372	1 874,25	1 874,25
2	393	1 980,05	1 980,05
3	413	2 080,82	2 080,82
Niveau IV (cadres)			
1	434	2 186,62	2 186,62
2	475	2 393,19	2 393,19
3	517	2 604,80	2 604,80
Echelon 4 (greffier salarié)	660	3 325,28	3 325,28

### 2. Prime d'ancienneté

*(En euros.)*

Niveau I		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 511,49
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	45,34
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	90,69
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	136,03

(1) Le Smic a été fixé par décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014.

(2) L'augmentation du point de 1,3 % a été signée le 11 mars 2015.

(3) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 26 novembre 2014.



Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	181,38
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	226,72
<b>Niveau II</b>		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 667,68
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	50,03
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	100,06
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	150,09
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	200,12
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	250,15
<b>Niveau III</b>		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 874,25
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	56,23
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	112,45
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	168,68
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	224,91
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	281,14
<b>Niveau IV</b>		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		2 186,62
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	65,60
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	131,20
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	196,80
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	262,39
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	327,99

### 3. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation

(En euros.)

	POINT	PRIME
De 10 à 12 de moyenne	5	25,19
De 12 à 14 de moyenne	8	40,31
Plus de 14 de moyenne	12	60,46

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES**  
**DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

AVENANT N° 82 DU 11 MARS 2015  
MODIFIANT L'ARTICLE 27 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550461M

IDCC : 240

PRÉAMBULE ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

La classification applicable au sein des greffes des tribunaux de commerce a été modifiée par avenant en date du 11 janvier 2013. Les partenaires sociaux ont souhaité apporter des corrections aux dispositions de l'article 27 et ont donc arrêté et convenu ce qui suit.

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

*Révision*

L'alinéa 11 de l'article 27 est remplacé par l'alinéa suivant :

« L'expérience peut permettre dans les conditions précisées au tableau des classifications de l'article 27.1.3 un changement d'échelon. »

L'alinéa 13 de l'article 27 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé (sans préjudice de l'application des dispositions contractuelles existantes déterminant l'emploi occupé par le salarié), par référence aux articles 27.1.1 à 27.1.4 et non au salaire. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi. »

**Article 2**

*Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur après réalisation des formalités de dépôt et publicité prévues à l'article 3.

**Article 3**

*Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNG.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/18

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Conchyliculture (personnel non cadre) : avenant n° 6 du 11 décembre 2014 .....</b>	99
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 61 du 24 mars 2015 .....</b>	104
<b>Entreprises du paysage : avenant n° 1 du 13 février 2015 à l'accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle .....</b>	107
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : accord du 17 septembre 2014 relatif aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. – Contrat de génération .....</b>	119
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 24 février 2015 .....</b>	128

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

AVENANT N° 6 DU 11 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597138M

IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif de l'accord national paritaire du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre employé par les entreprises relevant de la convention collective nationale de travail concernant la conchyliculture est modifié comme suit.

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

*Objet. – Champ d'application : garanties et personnels concernés*

Le présent avenant a pour objet le renouvellement de l'accord de branche concernant les garanties « décès-invalidité absolue et définitive » et « incapacité temporaire de travail et invalidité permanente » au profit de l'ensemble des salariés non cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la sécurité sociale, de la MSA ou du régime de l'ENIM, employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application de l'accord de prévoyance et les modalités de sa mise en œuvre.

## Article 2

### *Recommandation de mise en œuvre du régime*

Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle de la conchyliculture, caractérisée par une multiplicité de très petites entreprises, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organisme assureur du régime de prévoyance :

Humanis Prévoyance,  
institution interprofessionnelle de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale,  
agrée par arrêté du ministre des affaires sociales du 2 août 1993,  
enregistrée sous le n° 957

L'institution ci-dessus désignée s'engage à maintenir les taux de cotisation aux niveaux prévus par le présent avenant pendant une durée de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord telle que prévue par l'article 7 ci-après.

## Article 3

### *Décès. – Invalidité absolue et définitive*

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou l'ENIM avec assistance d'une tierce personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès accidentel, le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.

Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.

La cotisation afférente aux garanties « décès » est répartie ainsi :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %,

pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux.

## Article 4

### *Incapacité temporaire*

#### Article 4.1

##### *Ancienneté requise*

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence de 1 année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, en cas de maladie ou d'accident, auront droit à des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base dont ils bénéficient.

#### Article 4.2

##### *Délai de carence*

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie profes-

sionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

### **Article 4.3**

#### *Montant de la garantie*

Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail au plus tard.

Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations, exclusion faite des sommes soumises à la tranche C.

Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole ou de l'ENIM.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.

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

### **Article 4.4**

#### *Durée de la garantie*

Pour une même maladie ou un même accident, la garantie s'applique jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour de l'arrêt de travail, y compris, le cas échéant, le délai de carence prévu à l'article 4.2.

### **Article 4.5**

#### *Cotisations*

La cotisation afférente à la garantie de maintien de salaire prévue aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail est à la charge exclusive de l'employeur, soit 0,46 % des salaires bruts totaux des salariés.

La cotisation afférente à la maladie et à l'accident de la vie privée au-delà de la garantie légale est répartie ainsi :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %,

pour un total de 0,59 % des salaires bruts totaux des salariés.

### **Article 5**

#### *Rente d'invalidité*

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence de 1 année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM, bénéficient d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

1<sup>re</sup> catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.

2<sup>e</sup> catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

3<sup>e</sup> catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.



Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ à la retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point ARCCO.

La cotisation afférente aux garanties « rente d'invalidité » est répartie ainsi :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %,

pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

## **Article 6**

### *Commission de suivi*

Une commission de suivi est mise en place, qui aura pour vocation de réunir et d'analyser les statistiques utiles à l'appréciation du risque. Elle se réunira dans toute la mesure du possible en même temps que les réunions de la commission de négociation et sera composée des mêmes membres que cette dernière.

La commission de suivi bénéficiera chaque année d'un rapport annuel transmis par l'institution gestionnaire recommandée, qui s'engage à remettre les informations suivantes prévues par l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- le montant des cotisations ;
- le montant des prestations payées, brutes de réassurance ;
- le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
- la quote-part :
  - des participations aux résultats du régime de prévoyance ;
  - du résultat de la réassurance ;
- le nombre de salariés garantis.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 8**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 9**

### *Dépôt*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est remis à chacune d'elles.

Il est déposé par la partie la plus diligente :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une sur support électronique, signés des parties, à la DIRECCTE Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, CS 80104, 75468 Paris Cedex 10 ;

- en deux exemplaires, dont une version papier et une sur support électronique, signés des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime, du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, La Grande Arche, paroi Sud, 92055 La Défense Cedex.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

---

**AVENANT N° 61 DU 24 MARS 2015**

NOR : AGRS1597139M

IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'article 27 de la convention collective afin d'y intégrer le dispositif de portabilité.

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

Le sous-paragraphe 1 « Cotisations » du paragraphe IV « Dispositions communes » de l'article 27 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » est remplacé par les dispositions suivantes.

## « 1. Cotisations

Les taux de cotisation afférents aux garanties de prévoyance sont :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail, dont : – maintien de salaire (mensualisation) – hors mensualisation	0,86	0,51 –	– 0,35
Assurance des charges sociales patronales	0,21	0,21	–
Invalidité	0,66	0,33	0,33
Décès	0,42	0,21	0,21
<b>Total</b>	<b>2,15</b>	<b>1,26</b>	<b>0,89</b>

## Article 2

Le paragraphe IV précité est complété par les dispositions suivantes :

### « 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire 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. Ces dispositions figurent pour information en annexe à l'avenant n° 61 du 24 mars 2015.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2015. Si l'arrêté d'extension est postérieur à cette date, il entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant l'extension.

Toutefois, l'article 2 du présent avenant prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Fait à Caen, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### **Dispositions légales sur la portabilité** (*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 1 DU 13 FÉVRIER 2015  
À L'ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : AGRS1597137M  
IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification du préambule*

Le premier alinéa du préambule est modifié comme suit :

« La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment pour objectif de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et permettre aux entreprises d'être plus performantes. »

L'alinéa suivant est inséré après le septième alinéa :

« Afin d'accompagner au mieux leur politique de formation professionnelle continue, l'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national se déclarent favorables à toutes initiatives, comme celles menées dans le cadre des études et recherches, leur permettant de disposer d'informations et d'analyses techniques, statistiques et/ou prospectives sur les activités du paysage. »

## Article 2

### *Entretien professionnel*

Les dispositions de l'article 4 « Entretien professionnel » sont remplacées par les suivantes :

« Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objectif d'appréhender au mieux les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;
- l'information délivrée par l'employeur aux salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle ;
- l'exercice de la fonction tutorale ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long termes et à classer par priorités.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;

- d'un arrêt, pour accident du travail ou maladie professionnelle, supérieur ou égal à 3 mois ;
- d'un mandat syndical, notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance. »

### **Article 3**

#### *Bilan de parcours professionnel*

L'article 5 « Bilan d'étape professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 5

#### *Bilan de parcours professionnel*

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels au moins une fois tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus verra son compte personnel de formation abondé de 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel. »

### **Article 4**

#### *Conseil en évolution professionnelle*

L'article 6 « Bilan de seconde partie de carrière » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 6

#### *Conseil en évolution professionnelle*

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Le FAFSEA pourra être sollicité afin d'accompagner les demandes réalisées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Pour les salariés, il concerne ceux à temps complet ou à temps partiel.

Ce conseil n'est pas à la charge du salarié.

Concernant les salariés, l'employeur informera ces derniers de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. »

### **Article 5**

#### *Bilan de compétences*

Le cinquième alinéa de l'article 7 « Bilan de compétences » est remplacé par le suivant :

« Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière. »



## Article 6

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'article 8 « Validation des acquis de l'expérience (VAE) » est complété par les dispositions suivantes :

« Tout salarié dont la candidature a été déclarée recevable pourra bénéficier, conformément aux dispositions réglementaires, d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée dont les coûts sont susceptibles d'être pris en charge et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA. »

## Article 7

### *Plan de formation*

A. – Les dispositions de l'article 12.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation » sont modifiées et complétées comme suit :

Il est inséré après le 2 un 2 *bis* ainsi rédigé : « 2 *bis*. Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Le 10 est renuméroté « 13 ».

Il est ajouté après le 9 un 10 ainsi rédigé : « 10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. »

Il est ajouté un 11 ainsi rédigé : « 11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. »

Il est ajouté un 12 ainsi rédigé : « 12. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. »

Les deux alinéas précédant le paragraphe *a* « Actions de formation et temps de travail » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 du code du travail lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

B. – Les dispositions de l'article 12.3 « Prise en charge financière » sont complétées par les alinéas suivants :

Le FAFSEA prend en charge, outre les coûts pédagogiques et les frais annexes, des dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan comprenant l'allocation de formation et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les salaires dans la limite du Smic et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de formation.

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent effectuer un versement volontaire. »

## Article 8

### *Compte personnel de formation (CPF)*

L'article 16 « Droit individuel à la formation (DIF) » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 16

### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### 1. Principe

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF a pour objectif de permettre à toute personne, quel que soit son statut ou son âge, d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et de sécuriser son parcours en se formant et en se qualifiant.

Les heures de formation inscrites au compte personnel de formation sont intégralement portables en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

#### 2. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi :

- les salariés, y compris les apprentis dès l'âge de 15 ans dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage en justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

#### 3. Acquisition des heures

Les droits à DIF acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 lorsque le salarié bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF de la personne dans la limite de 150 heures.

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

Pour les salariés à temps complet, l'acquisition du nombre d'heures se fait à hauteur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures, puis à raison de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas, sur l'ensemble de l'année, réalisé une durée de travail à temps complet, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué, sauf dispositions plus favorables négociées par voie d'accords collectifs et fixant par ailleurs un financement autre que celui visé par les dispositions de la loi du 5 mars 2014 précitée.

Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel de formation est également alimenté à raison de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel lorsque le salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 de l'article 5 du présent accord (tel que résultant de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2015).

Dans le cas précité, l'entreprise adressera au FAFSEA :

- la liste des bénéficiaires de cet abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel ;
- le versement d'une somme correspondant au nombre d'heures visées multiplié par le montant forfaitaire de 30 €.

Les abondements issus du non-respect des dispositions légales fixées aux articles L. 6323-13 et L. 6223-14 du code du travail n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

#### 4. Compte personnel de formation et périodes d'absences

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises en compte pour le calcul des heures d'acquisition au CPF.

#### 5. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel de formation, comptabilisé en heures, relève de la seule initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Si le salarié souhaite suivre une formation dans le cadre de la mobilisation de son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, il demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Selon sa classification (telle que définie par les dispositions du chapitre II, article 4, de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au minimum :

- ouvrier/employé : 60 jours avant le début de la formation ;
- TAM : 90 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois ;
- cadre : 120 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

L'employeur ne peut refuser toute demande de CPF au-delà d'une période de 24 mois de refus consécutifs (exemple : date de la première présentation ou remise en main propre de la première demande le 24 février 2015, refus possible jusqu'au 23 février inclus de l'année 2017) sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA ainsi que dans la limite des fonds disponibles de celui-ci ou, pour les entreprises assurant en interne la gestion du CPF, dans la limite des contributions employeurs.

Néanmoins, le salarié devra réaliser sa demande de CPF en respectant les délais ci-dessus indiqués.

La demande d'accord préalable auprès de l'employeur sera restreinte et ne portera que sur le calendrier de formation lorsque le salarié demandera :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- un accompagnement à la VAE ;

- une formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- une formation dans les cas définis par accords collectifs relatifs au CPF.

L'employeur dispose, à réception de la demande écrite, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Lorsque la durée de la formation réalisée dans le cadre de la mobilisation du CPF dépasse 150 heures, le CPF peut être abondé en heures complémentaires par l'employeur, le titulaire du compte, accords collectifs, les OPCA, Pôle emploi, les régions, l'Etat...

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du paragraphe 3 « Acquisition des heures » du présent article, ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

#### 6. Prise en charge du compte personnel de formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prise en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après éventuelles propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage.

#### 7. Prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail

La formation pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré en tant que tel et le salarié est protégé contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des salariés en formation pourra, dans les limites réglementaires, être prise en charge par le FAFSEA, sous réserve des modalités définies par son conseil d'administration.

En cas d'accord d'entreprise fixant en interne la gestion du CPF et les modalités de prise en charge de la rémunération, celles-ci pourront, dans les limites réglementaires, être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles au titre du CPF.

#### 8. Listes des formations éligibles pour les salariés

A l'exception :

- des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- et de l'accompagnement VAE,

les formations éligibles au CPF doivent figurer sur les listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'Etat et les régions.

Par conséquent, les salariés peuvent mobiliser leur CPF sur des formations inscrites sur l'une des trois listes suivantes :

- une liste élaborée par la CPNE agricole (uniquement pour les salariés) ;
- une liste nationale interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment (COPANEF) ;
- une liste régionale dans laquelle est implantée l'entreprise du salarié ou l'établissement permettant de répondre aux besoins des territoires (COPAREF). Dans chaque région, les salariés et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement. »

## Article 9

### *Contrats de professionnalisation*

L'alinéa suivant est inséré après le onzième alinéa de l'article 18.1 « Objectifs et publics visés » :  
« – soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

## Article 10

### *Contrats d'apprentissage*

L'article 19 « Contrats d'apprentissage » est complété comme suit :

« L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Ils souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage. Ainsi, les signataires de l'accord réaffirment à travers les objectifs ci-dessous leur confiance dans l'avenir du secteur du paysage.

#### 1. Objectifs quantitatifs

L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur ambition de maintenir dans les entreprises du paysage, si les conditions économiques le permettent, un nombre d'apprentis représentant 6 % des effectifs salariés de la branche paysage pour la période 2015-2016.

L'UNEP et les organisations syndicales s'engagent à évoquer, lors de leur négociation annuelle sur la convention collective nationale des entreprises du paysage, l'aménagement éventuel de cet objectif.

#### 2. Objectifs qualitatifs

Les signataires de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 au présent accord souhaitent que l'effort quantitatif soit assorti de la poursuite des dispositifs visant à améliorer :

##### 2.1. La qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

##### 2.2. La valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation des olympiades des métiers : événement pendant lequel les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques afin de mettre en avant leur savoir-faire ;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises du paysage, les signataires de l'accord affirment que l'atteinte des objectifs visés au 1 est conditionnée, d'une part, à l'extension de l'ensemble des dispositions du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité) et, d'autre part, à la mise en œuvre effective des dispositions légales visant l'aide au recrutement des apprentis inscrites dans la loi de finances 2015. »

## Article 11

### *Périodes de professionnalisation*

A. – L'article 20.1 « Définition et objectifs » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 20.1

##### *Définition et objectifs*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires.

Plus précisément, elles doivent permettre à leurs bénéficiaires de suivre :

1. Une formation qualifiante :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

2. Une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

3. Une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP (commission nationale de la certification professionnelle). »

B. – L'article 20.3 « Publics concernés » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 20.3

##### *Publics concernés*

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage, aux salariés sous contrat à durée indéterminée et, prioritairement, aux formations ayant notamment pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences professionnelles et s'adressant notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage ;
- aux salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CDD, CDI) ;
- aux salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au conseil d'administration du FAFSEA par la section paritaire sectorielle du paysage et acceptés par celui-ci ;
- aux publics prioritaires proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et acceptés par celui-ci. »

C. – L'article 20.4 « Durée de la formation » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 20.4

##### *Durée de la formation*

« La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement CPE, aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

## Article 12

### *Tutorat*

A. – Les cinq premiers alinéas de l'article 21 « Tutorat » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'UNEP et les organisations syndicales représentatives sur un plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat au-delà de son caractère obligatoire pour lequel les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le salarié pressenti par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire pour exercer les missions ci-dessus.

Le tutorat présente également un intérêt dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au plan national encouragent la valorisation de la fonction tutorale tant par la formation que par la rémunération ainsi que lors de l'entretien professionnel. »

B. – L'article 21 est complété comme suit :

« L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions des dixième, onzième et douzième alinéas du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés. »

## Article 13

### *Mise en œuvre de la négociation triennale de formation*

A l'article 30 « Mise en œuvre de la négociation triennale de formation », les mots : « le DIF » sont remplacés par les mots : « le CPF ».

## Article 14

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

L'article 31.1 « Entreprises de moins de 10 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.1

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime. »



## **Article 15**

### *Entreprises d'au moins 10 salariés*

L'article 31.2 « Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 31.2

### *Entreprises d'au moins 10 salariés*

Les entreprises occupant au moins 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime.

Ce pourcentage minimal sera de 0,8 % des rémunérations versées pendant l'année en cours si un accord d'entreprise est conclu pour une durée de 3 ans et prévoit qu'il soit consacré au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Si, à l'issue des 3 années civiles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds destinés au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement ne sont pas entièrement utilisés, ces derniers seront reversés au FAFSEA. »

## **Article 16**

### *Entreprises de 20 salariés et plus*

Le titre et les dispositions de l'article 31.3 « Entreprises de 20 salariés et plus » sont supprimés.

## **Article 17**

### *Entreprises en franchissement de seuil*

Le titre et les dispositions de l'article 31.4 « Entreprises en franchissement de seuil » sont transférés à l'article 31.3 ; l'article 31.4 est de ce fait supprimé.

## **Article 18**

### *Reliquat*

Le titre et les dispositions de l'article 34 « Reliquat » sont supprimés.

## **Article 19**

### *Ressources complémentaires*

L'article 35 « Ressources complémentaires » devient l'article 34.

## **Article 20**

### *Entrée en vigueur de l'accord du 3 février 2012*

L'article 36 « Entrée en vigueur » devient l'article 35.

## **Article 21**

### *Dénonciation. – Révision*

L'article 37 « Dénonciation, révision » devient l'article 36.

## **Article 22**

### *Dépôt et extension de l'accord du 3 février 2012*

L'article 38 « Dépôt et extension » devient l'article 37.



### **Article 23**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Ses articles 14 et 15 seront applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

### **Article 24**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est déposé par courrier et par voie électronique, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 13 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

**ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES**  
**ET DES SENIORS. – CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : *AGRS1597136M*  
IDCC : *7017*

---

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.

Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, dans sa rédaction résultant des dispositions de l'avenant n° 14 modifié du 24 janvier 2012.

Il permet, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail, aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet. Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :

- en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans ;
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

## **Article 2**

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

#### 2.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2013, dans les établissements concernés, les salariés âgés d'au plus 25 ans représentent 13 % des effectifs des établissements concernés au 31 décembre 2013, quel que soit le contrat de travail.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectifs des jeunes à 18 % sur les 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. Une attention particulière sera portée sur les embauches en CDI et sur le recrutement de jeunes salariés handicapés. La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises.

#### 2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

##### 2.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera au minimum les éléments suivants :

- la présentation de l'entreprise et son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

##### 2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise, et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur. Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

#### 2.2.3. Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables de service, la direction des ressources humaines et le salarié lui-même. Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

#### 2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le cadre hiérarchique et le référent désigné, auquel la direction peut prendre part, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune, en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

A la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le cadre hiérarchique et le référent désigné. L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien. Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

#### 2.3. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche encourage le recours à l'alternance, que ce soit par contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Au vu des perspectives de développement, donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats. Pour assurer la formation aux différents métiers de la branche, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

#### 2.4. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux divers métiers existant dans les parcs zoologiques. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

### Article 3

#### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront

aussi à ce que le principe de non-discrimination liée à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de mobilité.

### 3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite du maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2013, le taux des salariés âgés de 50 à 55 ans représente 7,8 % de l'ensemble des effectifs dans les établissements d'au moins 50 salariés apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2013.

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 5 % des effectifs dans les établissements concernés au 31 décembre 2013.

L'objectif fixé par la branche, pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche concernées, est de conserver ce taux de maintien dans l'emploi de salariés âgés d'au moins 50 ans et plus opéré par les entreprises d'au moins 50 salariés de la branche.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

### 3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer, dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut aux délégués du personnel), qui en assureront le suivi.

D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

### 3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

#### 3.3.1. Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45<sup>e</sup> anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, à ses aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

### 3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

### 3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

#### 3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupe d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle du binôme (jeune-senior) sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.

L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche concernés par cet accord réalisent cette réunion annuelle.

#### 3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions, notamment des nouvelles technologies.

### 3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche ne pourront refuser une demande de VAE d'un salarié âgé de plus de 55 ans.

### 3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant à leur qualification professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 50 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

## Article 4

### *Transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise ainsi qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

#### 4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence, sur 50 % des recrutements de jeunes à des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

#### 4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 71 f de la convention collective.

A sa demande, chaque tuteur se verra proposer une formation, afin de faciliter les qualités requises au premier alinéa.

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés, ou 30 ans pour les travailleurs handicapés, dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

### Article 5

#### *Actions d'accompagnement des entreprises dans la gestion active des âges*

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les établissements d'au moins 50 salariés réaliseront un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

### Article 6

#### *Lutte contre les discriminations*

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés.

Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

### Article 7

#### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements*

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.



## Article 8

### *Modalités de suivi des mesures*

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.

Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés et maintenus dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et plus et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégories professionnelles, emplois et sexes au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mises en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du premier mois et de la dernière année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises concernées ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs.

## Article 9

### *Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise*

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.



Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- la pyramide des âges ;
- les profils des jeunes et des salariés âgés et leur classification ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de l'entreprise ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

#### **Article 10**

##### *Date d'application. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 11**

##### *Dépôt. – Extension*

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

#### **Article 12**

##### *Publicité*

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de l'association française des parcs zoologiques privés ouverts au public (AFDPZ). Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

#### **Article 13**

##### *Adhésion. – Dénonciation. – Révision*

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de l'accord. L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 5 du chapitre III de la convention collective.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Fait à Paris, le 17 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXES

---

**[Pour mémoire.]**

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**

**(Gers)**

**(17 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 24 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597140M

Entre :

La FDSEA du Gers ;

La FDCUMA du Gers ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Gers ;

La coordination rurale 32 ;

Le mouvement de la défense des exploitants familiaux,

D'une part, et

Le syndicat départemental SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT du Gers ;

Le syndicat départemental CFTC-Agri ;

Le syndicat départemental FGTA FO ;

Le syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant modifie l'ensemble des dispositions de l'accord départemental du 17 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres du Gers ainsi qu'il suit :

« PRÉAMBULE

Afin de respecter les dispositions légales et conventionnelles et de recommander un nouvel organisme assureur, les organisations syndicales salariales et patronales ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente, dont les éléments figurent pour information en annexe III au présent accord, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 2 du 24 février 2015.

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

### *Champ d'application*

#### Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique, sur le département du Gers :

- aux salariés agricoles relevant du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et justifiant d'une ancienneté continue minimale de 4 mois ;
- et aux employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières), des entreprises de battage, de moissonnage-battage, de motoculture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole.

#### Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux salariés et aux employeurs visés précités dont le siège de l'exploitation se situe dans le département du Gers.

## Article 2

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant 4 mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise relevant de son champ d'application.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

## Article 3

### *Affiliation*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent couvrir les salariés bénéficiaires visés à l'article 2 et proposer l'ensemble des garanties visées à l'article 4 auprès de l'organisme assureur recommandé ou l'organisme assureur de leur choix.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

#### Dispenses d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant au moins 4 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement être affilié au régime mis en place par le présent accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire, de la diminution du niveau de prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et un seul de ses employeurs cotisent auprès d'un seul organisme assureur. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 4 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant.

## Article 4

### *Garanties*

#### A. – Régime obligatoire

Ce régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié bénéficiaire défini à l'article 2, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels. La nature et le montant de ces prestations sont présentés dans le tableau de l'annexe I au présent accord.

Il ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Il s'inscrit dans le cadre du dispositif légal relatif aux contrats dits "responsables" défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

En conséquence :

- sont prises en charge les prestations de prévention figurant dans l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;
- le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables", dans les délais prévus dans les textes.

#### B. – Garanties à adhésion individuelle et facultative

##### Salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 4 mois d'ancienneté

Les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent accord à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie au paragraphe A de l'article 7.

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et les prestations sont identiques à celles de l'annexe I.

## Extension famille

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de l'extension des garanties pour son conjoint, concubin ou cocontractant d'un Pacs et ses enfants moyennant le paiement d'une cotisation définie au paragraphe B de l'article 7.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation correspondante sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur ou son délégataire de gestion procédera à la collecte de la cotisation.

## Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Ces prestations supplémentaires sont définies dans l'annexe II. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié.

L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise.

## Article 5

### *Organisme assureur recommandé*

#### 1. Recommandation

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme suivant :

Agri-Prévoyance,  
21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08,  
institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1 du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

La recommandation a été faite pour permettre une meilleure mutualisation et permettre aux salariés concernés de bénéficier des actions de solidarité de l'assureur recommandé.

Les organisations syndicales salariales et patronales s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière, et notamment en termes de financement.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 7 du présent accord en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

#### 2. Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur recommandé sont réexaminés par les signataires du présent accord selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 6

### *Convention de gestion spécifique*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion distincte entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux, qui définit notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs au moins une fois par an et, en cas de besoin, avec les représentants de l'organisme assureur recommandé, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et des salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés ;
- de définir les modalités de modification des cotisations et des garanties.

## Article 7

### *Cotisations*

#### 7.1. Taux et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion de l'avenant n° 2 du 24 février 2015 au présent accord. Les cotisations pourront être revues annuellement lors de la présentation des comptes du régime.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

#### A. – Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime "complémentaire frais de santé" est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,07 % du PMSS.

La cotisation obligatoire est répartie comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 5,50 € par mois ;
- 85 % à la charge du salarié.

#### B. – Garanties facultatives

##### 1. Adhésion d'un salarié ayant 4 mois d'ancienneté ou plus

##### Extension famille

+ 1,94 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### Garanties optionnelles prévues à l'annexe II

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

## 2. Adhésion d'un salarié ayant moins de 4 mois d'ancienneté

1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

### Extension famille

+ 1,79 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

### Garanties optionnelles prévues à l'annexe II

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

Les cotisations des garanties facultatives sont à la charge exclusive du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise.

## 7.2. Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice sur l'écart, s'il est positif, entre le taux d'évolution annuelle de l'indice de la consommation médicale totale (CMT) hors hospitalisation connu au 1<sup>er</sup> septembre et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice précédent et le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction des résultats du régime, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois, et après consultation des partenaires sociaux.

### Article 8

#### *Règlement des prestations et tiers payant*

L'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou, le plus souvent, grâce à la télétransmission établie avec les caisses de la MSA, ou le cas échéant sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

### Article 9

#### *Maintien des garanties*

#### Article 9.1

##### *Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé*

Pour tout salarié, 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 outre, les salariés cessant leur activité ont la possibilité de demander auprès de l'organisme assureur le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 9.2 ci-après ou le décès du participant.

Dans ce cadre, l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) procédera à la collecte de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés.



La cotisation des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite ne pourra dépasser de plus de 50 % la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), à savoir :

- les anciens salariés préretraités et retraités ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiant d'un revenu de remplacement ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé.

## Article 9.2

### *Portabilité*

Les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

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

## Article 10

### *Suspension du contrat de travail*

#### Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

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

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 11

*Dénonciation*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

ANNEXE I

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites médecin ou spécialiste	70 % de la BR	130 % de la BR	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds (18 €)		100 % des frais réels	100 % des frais réels
Cures thermales acceptées	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
Vaccins prescrits		40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables : deux prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	De 35 % à 70 % de la BR	De 30 % à 65 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie prise en charge	De 15 % à 65 % de la BR	TM	100 % de la BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais d'optique</b>  Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le ré- gime de base	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait de 350 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR + forfait de 350 € par année civile et par bénéficiaire
<b>Frais dentaires</b>  Prothèses dentaires acceptées par le régime de base  Soins et honoraires  Parodontologie  Orthodontie acceptée (enfants de moins de 16 ans)	70 % de la BR   70 % de la BR   100 % de la BR	140 % de la BR + forfait de 350 € par an et par bénéficiaire  30 % de la BR  100 € par an et par bénéficiaire  150 % de la BR	210 % de la BR + forfait de 350 € par année civile et par bénéficiaire  100 % de la BR  100 € par an et par bénéficiaire  250 % de la BR
<b>Appareillage</b>  Fournitures médicales, panse- ments, gros et petits appareil- lages, prothèses sauf auditives  Prothèses auditives	De 60 % à 100 % de la BR  60 % de la BR	De 200 % à 240 % de la BR  395 % de la BR + 200 € par an	300 % de la BR  455 % de la BR + 200 € par an
<b>Hospitalisation et psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>  Frais de séjour  Honoraires  Chambre particulière  Séjour accompagnant  Forfait journalier hospitalier	De 80 % à 100 % de la BR  De 80 % à 100 % de la BR     100 % de la BR	De 0 à 20 % de la BR  De 400 % à 420 % de la BR  52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour  52 € par jour pendant 30 jours  100 % des frais réels	100 % de la BR  De 480 % à 500 % de la BR  52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour  52 € par jour pendant 30 jours  100 % des frais réels
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>  Frais de soins et séjour  Dépassement d'honoraires et chambre particulière	100 % de la BR   100 % de la BR	200 % de la BR  52 € par jour	300 % de la BR  52 € par jour
<b>Transport</b>	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR

Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS).  
BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS).  
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

## Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

### ANNEXE II

#### GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE + GARANTIES OPTIONNELLES

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites médecin ou spécialiste	70 % de la BR	230 % de la BR	300 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds (18 €)		100 % des frais réels	100 % des frais réels
Cures thermales acceptées	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
Ostéopathie		22 € × 4, par an et par famille	22 € × 4, par an et par famille
Vaccins prescrits		40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables : deux prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	De 35 % à 70 % de la BR	De 30 % à 65 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie prise en charge	De 15 % à 65 % de la BR	TM	100 % de la BR
Pharmacie			
– vignette bleue	65 % de la BR	35 % BR	100 % de la BR
– vignette blanche	30 % de la BR	70 % BR	100 % de la BR
– vignette orange	15 % de la BR	85 % de la BR	100 % de la BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais d'optique</b>  Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait de 475 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR + forfait de 475 € par année civile et par bénéficiaire
<b>Frais dentaires</b>  Prothèses dentaires acceptées par le régime de base  Soins et honoraires  Implantologie  Parodontologie  Orthodontie acceptée (enfants de moins de 16 ans)	70 % de la BR   70 % de la BR   100 % de la BR	140 % de la BR + forfait de 475 € par an et par bénéficiaire  30 % de la BR  200 € par an et par bénéficiaire  100 € par an et par bénéficiaire  250 % de la BR	210 % de la BR + forfait de 475 € par année civile et par bénéficiaire  100 % de la BR  200 € par an et par bénéficiaire  100 € par an et par bénéficiaire  350 % de la BR
<b>Appareillage et divers</b>  Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives  Pharmacie sur prescription non remboursée  Prothèses auditives	De 60 % à 100 % de la BR   60 % de la BR	De 400 % à 440 % de la BR  40 € par an et par famille  395 % de la BR + 350 € par an	500 % de la BR  40 € par an et par famille  455 % de la BR + 350 € par an
<b>Hospitalisation et psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>  Frais de séjour  Honoraires  Chambre particulière  Séjour accompagnant  Forfait journalier hospitalier	De 80 % à 100 % de la BR  De 80 % à 100 % de la BR	De 0 à 20 % de la BR  De 400 % à 420 % de la BR  52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour  52 € par jour pendant 30 jours  100 % des frais réels	100 % de la BR  De 480 % à 500 % de la BR  52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour  52 € par jour pendant 30 jours  100 % des frais réels

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et séjour	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
Dépassement d'honoraires et chambre particulière		52 € par jour	52 € par jour
<b>Transport</b>	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.			

### Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

## ANNEXE III

### MISE EN CONCURRENCE

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan départemental ont lancé, le 12 mai 2014, une procédure de mise en concurrence transparente afin de maintenir le régime frais de santé des salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC des exploitations et entreprises agricoles, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Gers créé par l'accord du 17 septembre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant les conditions tant de recevabilité d'éligibilité que de planification des étapes, quatre organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2014 s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 22 juillet 2014, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc* créé dans le cadre de cette procédure a recommandé Agri-Prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime frais de santé précité. »

## Article 2

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu de l'accord départemental du 17 septembre 2009 si les circonstances en démontrent l'utilité.

Par ailleurs, le régime établi par ledit accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

### **Article 3**

#### *Formalités administratives*

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

Fait à Auch, le 24 février 2015.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150180-000515

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---