

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/20 DU 6 JUIN 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	114

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Dentaires (cabinets) : accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	3
Métallurgie (Vendée) : accord du 23 mars 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1 ^{er} janvier 2015.....	14
Papiers-cartons (intersecteurs) : accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la GPEC.....	16
Papiers-cartons (intersecteurs) : accord du 19 février 2015 relatif à l'organisation des réunions paritaires	77
Poissonnerie : avenant n° 85 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé et à la portabilité des droits	81
Poissonnerie : avenant n° 86 du 18 mars 2015 relatif à la prévoyance et à la garantie dépendance.....	84
Presse magazine (éditeurs [cadres et employés]) : adhésion par lettre du 28 avril 2015 de la F3C CFDT aux conventions collectives.....	88
Récupération (industries et commerce) : avenant du 24 mars 2015 relatif aux heures supplémentaires des chauffeurs et d'équipages de transport	89
Récupération (industries et commerce) : avenant du 24 mars 2015 relatif au travail de nuit, le dimanche et les jours fériés.....	91
Récupération (industries et commerce) : avenant n° 11 du 24 mars 2015 modifiant l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	93
Restauration rapide : avenant n° 49 du 3 avril 2015 relatif aux salaires minima, à la classification et aux congés au 1 ^{er} avril 2015.....	97
Tourisme (organismes) : avenant n° 13 du 3 décembre 2014 relatif au travail à temps partiel.....	101
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1 ^{er} janvier 2015.....	108

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 13 MARS 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1550505M

IDCC : 1619

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre des contrats responsables.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, un des organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires entendent, par ailleurs, consacrer une partie des fonds collectés à des actions de prévention collectives au bénéfice des salariés, visant à relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics, et des actions plus ciblées, spécifiques du champ du présent accord, visant à diminuer les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et la santé au travail des salariés.

Dans le même esprit, les parties signataires souhaitent instaurer des aides ponctuelles individuelles aux salariés pour faire face à des situations familiales exceptionnelles. Ces fonds feront l'objet d'une gestion séparée. La commission paritaire de branche est chargée d'en étudier les orientations, les règles de fonctionnement et d'en contrôler la mise en œuvre.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires. Le présent accord peut s'appliquer aux chirurgiens-dentistes salariés d'un chirurgien-dentiste libéral.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

Article 4

Dispenses d'affiliation

Le présent accord permet au salarié de demander par écrit une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, s'il justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié à temps partiel dont la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié qui bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé » et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

Le salarié dispensé d'affiliation ne bénéficie ni de la portabilité des droits en santé ni des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif.

Article 5

Affiliation par l'employeur

A la date d'effet du présent accord, conformément à l'article 18 du présent accord, les employeurs qui auront choisi d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place par la branche doivent obligatoirement affilier leurs salariés auprès d'un des organismes recommandés par celle-ci. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié bénéficiaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat, prestations et modalités d'application des garanties, notamment les dispenses d'affiliation.

Article 5.1

Formalités liées à l'affiliation

L'employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche d'un salarié, doit :

- informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;
- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant que sa demande de dispense le prive :
 - des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif ;
 - de la portabilité de la couverture collective en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés.

Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l'employeur au jour de la date d'effet de la mise en place de la complémentaire santé collective (cf. art. 14 de l'accord) ou au jour de la date de début de la relation contractuelle.

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge auprès de son employeur. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Article 6

Adhésion. – Cotisations. – Démission

L'adhésion au régime collectif obligatoire complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Les cotisations afférentes sont prélevées chaque mois sur le bulletin de salaire et acquittées trimestriellement par l'employeur.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

Article 7

Garanties

Les garanties définies en annexe I du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord et des dispositions introduites par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 et du décret d'application n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

En cas de changement de ces textes, les parties signataires s'engagent à revoir sans délai les conditions de garanties.

Les garanties portent sur les remboursements des frais, sur la période de garantie, ayant fait l'objet d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle, au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles », « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

En cas de modification des garanties, celles-ci prendront effet au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit leur adoption. Elles ne sont pas modifiables par le salarié ou l'employeur.

Article 8

Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Article 8.1

Arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu ; il continue à bénéficier de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié, avec maintien de la participation employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'un maintien de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2

Maternité. – Paternité. – Adoption

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

Article 8.3

Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé ne donnant pas lieu à un maintien de salaire

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 9

Portabilité des droits

La rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de rupture de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- le salarié a travaillé au moins 1 mois entier chez l'employeur ;
- le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

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, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le financement : le maintien des droits au régime frais de santé est assuré sans contrepartie de cotisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées au salarié.

Article 10

Droits à l'issue du dispositif de portabilité

A l'issue du dispositif de portabilité, l'organisme assureur adresse au concerné salarié une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Le salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite, en raison d'une incapacité ou d'une invalidité, peut bénéficier du maintien des garanties prévues à l'article 7 du présent accord, à titre individuel et payant.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme assureur doit :

- proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;
- fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

Article 11

Cotisation et répartition

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

La cotisation est différente selon que le salarié relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. A ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

La cotisation est payable trimestriellement, à terme échu, à l'organisme assureur. Elle doit être versée dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé au moyen du bordereau fourni par l'organisme assureur.

Pour les salariés entrés en cours de période, la première cotisation mensuelle est calculée au prorata de la date d'entrée du salarié dans le cabinet.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

Article 12

Choix du ou des organismes assureurs

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommandera de un à trois organismes pour assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

Le ou les organismes recommandés seront mentionnés dans un avenant au présent accord.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2016, excepté dans le cas où l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. A défaut, la commission paritaire pourra l'exclure du champ de sa recommandation.

Article 13

Mise en œuvre de l'accord

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des cabinets dentaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'extension du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

Article 14

Commission paritaire « frais complémentaires de santé »

Article 14.1

Commission « appel d'offres frais de santé »

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire « appel d'offres frais de santé » destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de 6 représentants dont 3 appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, les analyse afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque « complémentaire santé collective obligatoire » mis en place par le présent accord.

La commission « appel d'offres frais de santé » est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Article 14.2

Commission paritaire de suivi

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

Le ou le(s) assureur(s) recommandé(s) ont obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

A la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Article 15

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

Article 16

Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif.

Lorsque l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 17

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1^{er} janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. A défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1^{er} janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 18

Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1^{er} janvier 2016.

Article 19

Dépôt et extension

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

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 13 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;

FSDL ;

UJCD-UD.

Syndicats de salariés :

FNISPAD ;

FNSCP CFTC.

ANNEXE I

*(Accord portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective
à adhésion obligatoire dans les cabinets dentaires libéraux)*

Branche des cabinets dentaires Mise en place d'un régime conventionnel

Les garanties doivent être conformes aux dispositions de l'article D. 911-1 et de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

NATURE	REMBOURSEMENT
	Remboursement total : sécurité sociale + régime de branche (*)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Honoraires chirurgicaux et médicaux	100 % de la BRSS
Frais de séjour	100 % de la BRSS
Chambre particulière	30 € par jour
Forfait hospitalier	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel pris en charge par la couverture conventionnelle
Frais de transport acceptés par la sécurité sociale	100 % de la BRSS
Pharmacie prise en charge à 65 % par la sécurité sociale	100 % de la BRSS
Médecine courante	
Consultations et visites généralistes	100 % de la BRSS
Consultations et visites spécialistes	100 % de la BRSS
Analyses médicales	100 % de la BRSS
Radiologie	100 % de la BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % de la BRSS
Prothèses autres que dentaires acceptées par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % de la BRSS
Orthopédie et prothèses autres que dentaires	100 % de la BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	125 % de la BRSS
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % de la BRSS
Inlays/onlays	100 % de la BRSS
Optique (tous les cas)	Forfait de 200 € tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas de changement de vue [annuel]) (**)
Lentilles	100 % de la BRSS
Actes de prévention et droits non contributifs et solidarité	100 % de la BRSS

NATURE	REMBOURSEMENT
	Remboursement total : sécurité sociale + régime de branche (*)
Autres postes	
Vaccins remboursés par la sécurité sociale	100 % BRSS
(*) La charge du régime de la branche est égale au remboursement total diminué de la prise en charge de la sécurité sociale. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. (**) Le montant de la monture est limité à 100 € dans tous les cas.	

Brochure n° 3325

Convention collective régionale

**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)**

ACCORD DU 23 MARS 2015

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550499M
IDCC : 2489

Entre :

L'UIMM Vendée,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Les TEGA, base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2015, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 23 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIER	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIF et technicien
140	17 690	–	17 690
145	17 715	–	17 715
155	17 785	–	17 785
170	17 867	–	17 867
180	–	–	17 970
190	18 075	–	18 075
215	18 580	18 735	18 430
225	–	–	18 790
240	19 493	19 765	19 340
255	20 415	20 830	19 950
270	21 393	–	20 995
285	22 537	22 735	22 010
305	–	24 455	23 140
335	–	26 620	25 290
365	–	28 830	27 430
395	–	31 030	29 515

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective nationale

IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(OETAM)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'ALTERNANCE ET À LA GPEC

NOR : ASET1550508M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 en tenant notamment compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'accord interprofessionnel et sa loi de transposition ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation professionnelle comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. La volonté des partenaires sociaux et du Gouvernement au travers de cette réforme est notamment de :

- placer le compte personnel de formation au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, les éléments clés de la stratégie intersecteurs, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'intersecteurs papiers-cartons, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de

changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelles ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser ainsi d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives intersecteurs de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

PARTIE I

INSERTION PROFESSIONNELLE

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

A cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue

du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis-à-vis des centres de formation initiale et continue affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de la formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

TITRE I^{ER}

SAVOIRS ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES FONDAMENTALES

Article 1^{er}

Socle de connaissances et compétences professionnelles

Le socle s'inscrit dans le cadre des dispositions des ANI du 5 octobre 2009 et 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 en ce qui concerne notamment les formations éligibles au compte personnel de formation. Il est issu des travaux du comité observatoires et certifications (COC) mis en place par l'ANI du 5 octobre 2009.

Ce socle est décrit comme un ensemble de connaissances et de compétences professionnelles devant être apprécié dans un contexte professionnel. Erigé par les partenaires sociaux comme premier rempart au chômage massif et à l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires. A ce titre, la dernière réforme sur la formation professionnelle stipule que ces formations ne pourront être refusées dans le cadre du compte personnel de formation et que, concernant les demandeurs d'emploi, les régions doivent garantir son financement.

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures de base et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est-à-dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à contextualiser le référentiel du socle de connaissances et de compétences professionnelles, afin de l'adapter au regard des métiers occupés ou de l'environnement professionnel des salariés, selon les modalités définies par décret.

Article 2

Lutte contre l'illettrisme

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'Education nationale, qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématiques ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en œuvre, en collaboration avec l'OPCA de l'IPC, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, et notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Article 3

Stage en entreprise

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011, les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découverte professionnelle visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail ;
- ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise, sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Elles soulignent enfin que les stagiaires ne constituent pas une main-d'œuvre gratuite et précisent, à ce titre, que le ou les stages doivent faire l'objet d'une gratification ⁽¹⁾ lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois passé dans une même entreprise. Cette gratification est versée mensuellement dès le premier mois passé en entreprise et le montant est fixé par le code du travail.

TITRE II

INSERTION EN ALTERNANCE

Article 4

Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

(1) Pour les conventions conclues depuis le 1^{er} décembre 2014, la gratification mensuelle des stagiaires à temps complet se calcule sur la base de 154 heures (et non plus de 151,67 heures).

Article 4.1

Conditions d'accès au contrat d'apprentissage

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs français et ressortissants de l'Union européenne ou étrangers hors Union européenne titulaires d'une autorisation de travail.

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

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 25 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 30 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. A ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 4.2

Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge au cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 4.3

Missions des centres de formation des apprentis (CFA)

Il a été confié à l'AFIFOR (association quadripartite de la filière dédiée à la formation initiale) la mission de coordonner et de développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat (art. L. 6231-1 du code du travail).

Ainsi les centres :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Les CFA affiliés à l'IPC peuvent faire l'objet, dans la mesure du possible, de cofinancement professionnel sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelles. Subséquemment, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 5.1

Conditions d'accès au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

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.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

Article 5.2

Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au 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 lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 5.3

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans 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 certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- 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 5.4

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, sauf dispositions contractuelles plus favorables :

- 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 passent respectivement à 70 % et à 85 % si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat ou d'un baccalauréat professionnel. Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des 12 premiers mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

En outre, les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à

durée indéterminée perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au Smic.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Il bénéficie ainsi des dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum lorsque celles-ci sont plus favorables que le Smic. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

Article 5.5

Prise en charge financière par l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

La participation financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons (IPC) au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du 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, au sein de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC, sur proposition et avis favorable de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Article 5.6

Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers-cartons

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'OPCA de l'IPC, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;
- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

TITRE III

INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). En outre, des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou de salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés susvisés de moins de 26 ans, cette formation pourra avoir lieu dans les centres de formation d'apprentis affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. A ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Cette mesure, qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et, le cas échéant, avec l'OPCA de l'IPC, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par Pôle emploi. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'OPCA de l'IPC, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

A l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

TITRE IV

TUTORAT OU MISSIONS PÉDAGOGIQUES CONFIÉES AUX SALARIÉS

Article 6

Fonction tutorale

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « maître de stage », pour l'encadrement des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- « tuteur », pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage », pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des collaborateurs, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des branches de l'intersecteurs papiers-cartons.

L'employeur désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois per-

sonnes. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

Article 6.1

Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe du volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation, qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouverture à la diversité, capacités d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres de stage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de compétences. Elle étudiera également la possibilité de formaliser l'engagement du salarié par la remise d'une attestation professionnelle.

Article 6.2

Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur, maître d'apprentissage ou maître de stage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître de stage » cosignée par les différentes parties.

En outre, afin d'aider ces entreprises dans cette phase de formalisation, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, une « charte du tutorat » rappelant les fonctions, les attentes, les droits et obligations de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.3

Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de formation permettant la réalisation des objectifs visés ci-dessus.

Ce référentiel inspirera un programme et une offre de formation spécifiques. Il s'inscrira en cohérence avec la démarche Cap tutorat initiée en 2003 dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 6.4

Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale, tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- de réfléchir aux possibilités de mise en œuvre de pratiques invitant à mettre en valeur, au niveau de l'entreprise ou du groupe, les pratiques réussies de la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

De leur côté, les parties signataires demandent aux membres de la CPNEF d'étudier la possibilité de mettre en œuvre une attestation nationale intersecteurs papiers-cartons distinguant les tuteurs ou maîtres d'apprentissage « confirmés ». Il leur appartiendra de définir cette notion de confirmation.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et/ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologique et professionnel visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invite à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.5

Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires relèvent que faire appel aux salariés les plus âgés pour exercer des fonctions tutorales constitue un leitmotiv des pouvoirs publics qui nécessite d'être relativisé au regard des pratiques constatées dans les entreprises. Tout senior n'a pas vocation à devenir tuteur et, dans la réalité, les salariés les plus âgés ne sont souvent pas les plus à même de transmettre les connaissances professionnelles aux nouveaux arrivants.

Elles souhaitent que les fonctions tutorales ne soient pas confiées automatiquement au seul prétexte d'être salarié âgé et/ou étant confronté à un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi. Au contraire, elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives.

Néanmoins, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des collaborateurs repris notamment dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formation destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

Article 6.6

Missions spécifiques dans le cadre de l'apprentissage

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparé en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et, enfin, à participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun titre n'est requis pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les qualités de moralité et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent à ce dernier et justifiant de 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ou posséder 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis des services de l'inspection de l'apprentissage. Faute de réponse dans le mois suivant la demande, l'avis est réputé favorable.

Elles précisent, à ce titre, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent que :

- le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à trois par maître d'apprentissage ;

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent doit être désigné, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requise.

Article 6.7

Missions spécifiques dans le cadre de la professionnalisation

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les parties signataires rappellent que ce tuteur doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Elles rappellent que :

- le rôle et les conditions d'exercice de la mission de la fonction tutorale doivent être mentionnés dans une lettre de mission ;
- le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou de deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
- le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
- le tuteur assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition des actions de professionnalisation ;
- le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'OPCA de l'IPC assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

- un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice, afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
- un tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 6.8

Congé d'enseignement ou de recherche

Conformément aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an dans son entreprise a droit à une autorisation d'absence d'une durée maximale de 1 an en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue. La durée de ce congé peut dépasser 1 an par accord entre l'entreprise et le centre de formation. Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer comme prioritaire l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers-cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

PARTIE II
ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL
TITRE I^{ER}

**GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES
ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Article 7

Objectifs généraux de la formation professionnelle dans l'IPC

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés, avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle, grâce au développement de la fonction tutorale ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
 - du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne dans l'intersecteurs papiers-cartons, en incitant au recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux

exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau intersecteurs.

Aussi les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune intersecteurs papiers-cartons pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle, afin :

- de consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- de valoriser et de développer les fonctions management et ressources humaines ;
- d'aider les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de sécuriser les parcours professionnels, de renforcer l'employabilité des salariés et de développer leurs compétences ;
- de contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- de faire connaître, de valoriser et de développer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 8

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de formation permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Article 8.1

Actions de formation dites d'« adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi »

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

Article 8.2

Actions de formation dites de « développement des compétences »

L'action de formation ayant pour objet le développement des compétences du salarié peut, sous réserve d'un accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessous ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Elle formalise ces engagements par écrit, lorsque la formation est diplômante.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

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

Article 8.3

Formation à distance

La loi du 5 mars 2014 consacre la possibilité d'effectuer, en tout ou partie, sa formation à distance et de manière séquentielle dès lors que le programme de formation précise (art. L. 6353-1) :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Ces moyens doivent recouvrir :

- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de l'action ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes ressources qui sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est synchrone.

Article 9

Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise est consulté chaque année :

- au cours de deux réunions spécifiques sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation pour l'année à venir ;
- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- ainsi que pour toutes les attributions qui lui sont légalement dédiées en matière de formation professionnelle, notamment concernant le compte personnel de formation.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminées dans cet accord, le cas échéant.

Article 10

Compte personnel de formation

Article 10.1

Objet et principe du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels. Il remplace le droit individuel à la formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est attaché à la personne. Ainsi, 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 10.2

Acquisition des droits

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 *a*, du code de l'action sociale et des familles.

A titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article L. 6222-1, alinéa 2, du code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 10.3

Alimentation du compte personnel de formation et calcul des droits

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

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un temps de travail à temps plein. Lorsque la durée du travail à temps plein est fixée par un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence est égal à la durée conventionnelle de travail. A défaut, le nombre d'heures de référence est de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires) sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

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, conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Les heures non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) et acquises jusqu'au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées sur le CPF au 1^{er} janvier 2015. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, selon les modalités du CPF, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (et dans des conditions fixées par décret).

Article 10.4

Information du salarié et gestion du CPF

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte et saisit ses heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014, sur la base de l'information délivrée par l'employeur avant le 31 janvier 2015.

Pour ce faire, un accès à un service dématérialisé gratuit est mis en place. Ce service donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires pouvant être effectués.

Le traitement des informations à caractère personnel est automatisé ; il est dénommé « système d'information du compte personnel de formation ».

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer 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.

Le service dématérialisé est géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompte-formation.gouv.fr.

Article 10.5

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret ;
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions spécialisées pour les travailleurs handicapés et les mutilés de guerre (art. L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail) ;
3. Les accompagnements VAE, dont l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF de l'IPC et enregistrés dans le RNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation) ;
4. Les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
5. Les formations validées par un CQP/CQPI ;
6. Les formations validées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP tel que prévu à l'article L. 335-6, alinéa 10 du II, du code de l'éducation.

Les formations mentionnées ci-dessus, correspondant aux tirets 4, 5 et 6, doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la CPNEF pour les salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;

- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Concernant les formations éligibles au titre du CPF, dans l'IPC, elles seront listées par la CPNEF et révisables par elle de manière régulière. D'autre part, la CPNEF formule des recommandations au COPANEF et aux COPAREF, dans le but d'inscrire sur leurs listes les formations correspondant à des besoins de recrutement ou visant l'acquisition de compétences utiles aux entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons. A cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 10.6

Abondements du CPF

a) Principe d'abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur via un accord collectif d'entreprise ou de groupe, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de l'IPC ou autre, via un accord collectif de branche ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4162-11 chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées en Conseil d'Etat ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel et des conditions précisées à l'article 15 du présent accord.

b) Abondements du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons par les fonds collectés par l'OPCA de l'IPC au titre de la contribution affectée au CPF

Lorsque le nombre d'heures inscrit au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, pour les formations ou les publics prioritaires précisés ci-après.

Cet abondement du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons est financé sur la contribution des entreprises de l'IPC au titre du CPF (0,2 %) collectée par l'OPCA de l'IPC.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de section professionnelle paritaire de l'IPC.

L'abondement du CPF de l'intersecteurs papiers-cartons est de 100 % des heures portées au compte du salarié, dans la limite des heures manquantes, pour les publics prioritaires suivants ⁽¹⁾ :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;

(1) Voir exemple en annexe VI.

- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés en mobilité externe ;
- les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat (niveau IV), avec une priorité donnée aux jeunes afin d'encourager leur évolution professionnelle.

Le bénéfice de ces abondements ne peut avoir lieu que lorsque les formations réalisées dans ce cadre figurent sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

En outre, les formations visant des CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons bénéficieront également d'un abondement à hauteur des heures manquantes, dans la limite de 350 heures au total, heures acquises comprises.

c) Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4, II, du code du travail, le salarié pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation (cf. annexe IV du présent accord).

d) Formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

La question du financement de la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel sera étudiée dans le cadre de la négociation à venir dans l'IPC sur les moyens du dialogue social.

Article 10.7

Modalités de mobilisation du CPF

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de formation : au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les plus longues. L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur vaut acceptation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier lorsque la formation :

- est financée dans le cadre des heures supplémentaires au CPF au titre de l'abondement supplémentaire versé en cas de défaut d'entretien professionnel ;
- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- est utilisée pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

En dehors du temps de travail

En revanche, 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.

Article 10.8

Financement des actions de formation engagées au titre du CPF

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié (frais de transport, d'hébergement et de restauration) qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA de l'IPC.

La prise en charge se limite au nombre d'heures inscrit sur le compte du salarié.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA de l'IPC est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC.

Lorsque le salarié mobilise son compte dans le cadre d'un CIF, le FPSPP prend en charge les frais de formation, sous réserve de la vérification, avant le début de l'action de formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la formation/certification du CPF.

Article 11

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est régie par les dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail. Elle est précisée par les dispositions qui suivent.

Article 11.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat à durée déterminée relevant de structures de l'insertion par l'activité économique (art. L. 6324-1 du code du travail) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, et ce quelle que soit la durée du contrat.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire concrétisée par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec la ou les qualifications recherchées.

La période de professionnalisation vise la sécurisation des parcours professionnels par la qualification professionnelle. En tout état de cause, les actions de formation précédemment mentionnées sont :

1. Des actions de formation sanctionnées par une qualification professionnelle :
 - soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - soit reconnues dans les classifications des conventions collectives de branche ;
2. Des actions de VAE ;

3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

En outre, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEF le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus (en dehors de celles fixées par décret), compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et du programme d'actions arrêté dans le cadre du plan de la GPEC intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.2

Bénéficiaires prioritaires de la période de professionnalisation

Les parties signataires définissent comme prioritaires à la période de professionnalisation les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière professionnelle ou envisager une mobilité professionnelle ;
- travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- dont l'emploi paraît menacé à court ou à moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications réalisés par l'observatoire ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou l'homme et la femme après un congé parental ;
- qui doivent changer de poste consécutivement à une incapacité professionnelle liée à une maladie ou un accident ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Article 11.3

Durée des actions de formation

La durée des périodes de professionnalisation s'élève au minimum, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures pour toutes les entreprises, et ce quelle que soit leur taille.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas si la formation est réalisée pour :

- l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience ;
- abonder le compte personnel de formation si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les droits du salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle.

Article 11.4

Déroulement de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre des actions de développement des compétences du plan de formation visé à l'article 8.2 « Développement des compétences ».

L'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent nécessairement porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La période de professionnalisation à l'initiative du salarié peut être différée par l'employeur pour des raisons légitimes et motivées tenant à la poursuite de l'activité ou du service, et ce tout particulièrement lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'une période de professionnalisation dépasse 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entités de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Un délai de carence de 12 mois consécutifs est requis entre deux périodes de professionnalisation pour un même salarié.

Article 11.5

Prise en charge financière par l'OPCA de l'IPC des périodes de professionnalisation

La prise en charge financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons, au titre de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés notamment pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et peuvent être révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », après avis de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.6

Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers-cartons

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre de la période de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'OPCA de l'IPC, et ce dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif une action de formation :

- visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons (voir annexe II) ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés ;
- dans des filières professionnelles ou dans des domaines reconnus prioritaires par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons ;

- en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant à l'évolution prévisible de leur emploi ou pour des raisons tenant à leur état de santé et/ou à leur âge, et ce tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 12

Certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons (CPQ/CQPI)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont, pour l'intersecteurs papiers-cartons, les certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEF intersecteurs. La liste des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons est reproduite en annexe II du présent accord. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons, aux salariés d'autres branches professionnelles ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

Article 12.1

Obtention d'un CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du certificat de qualification professionnelle s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires ;
- une phase de réalisation des parcours de formation ;
- une phase de certification.

Les parcours de formation visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons peuvent être mis en œuvre notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation (visé à l'article 5 du présent accord), de la période de professionnalisation (visée à l'article 11 du présent accord), du compte personnel de formation (visé à l'article 10 du présent accord), du plan de formation (visé à l'article 8 du présent accord), du congé individuel de formation (visé à l'article 14 du présent accord), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (visée au titre III du présent accord).

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

Article 12.2

Obtention d'un CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être pris en charge par l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons.

Article 12.3

Promotion des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) de l'intersecteurs papiers-cartons

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles intersecteurs papiers-cartons.

Elles l'invitent également à rechercher les possibilités de partenariats financiers, notamment avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), utiles à la promotion et au déploiement de la démarche CPQ/CQPI au sein de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons sont définies dans un document intitulé « Charte CQP » de l'intersecteurs papiers-cartons et validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF étudiera si des CQP supplémentaires peuvent être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 13

Validation des acquis de l'expérience

Article 13.1

Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue notamment de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) reconnu par la commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons.

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée, quel que soit son âge, son statut et son niveau de formation, ayant au moins 2 ans d'activité continue ou non, peut entreprendre une démarche de validation de son expérience professionnelle présente ou passée.

Les personnes en contrat à durée déterminée devront justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

Il revient à l'autorité ou à l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>.

Article 13.2

Congé de validation des acquis de l'expérience

Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 24 heures de temps de travail consécutives ou non. Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

- le diplôme, le titre, le certificat de qualification ou l'attestation professionnelle à laquelle il postule ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 6 mois à compter de la demande.

Par ailleurs, pour les personnes en contrat à durée déterminée, ce congé se déroule en principe en dehors de la période d'exécution du contrat et doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Toutefois, il est possible de déroger au principe lorsque le salarié demande à le réaliser en tout ou partie avant le terme du contrat de travail, avec l'accord de l'employeur.

Article 13.3

Prise en charge financière de la VAE

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, le FONGECIF peut prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses heures de CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Article 13.4

Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence, sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue 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). Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'OPCA de l'IPC) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de la rémunération visé précédemment.

Article 14

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou mise en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre du congé individuel de formation sont fixées aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.

Les dépenses liées à la réalisation du congé individuel de formation sont prises en charge par le FONGECIF. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation prévues par le code du travail sont réunies.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent être pénibles au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre du congé individuel de formation.

Le CIF est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande du congé est déposée.

TITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 15

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

Cet entretien sera l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie, et ce en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment permettre d'aborder les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation de l'action de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il est systématiquement proposé 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, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins deux des trois actions suivantes :

- action de formation, à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau des branches de l'IPC, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels de l'IPC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, le compte est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour le salarié à temps partiel, dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

L'employeur doit alors adresser à son OPCA la liste des salariés concernés et le nombre d'heures attribuées. Dans un même temps, il devra lui verser un montant égal à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 € en 2015.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année.

Article 15.1

Enjeux de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce constat a amené les partenaires sociaux à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

Article 16

Bilan de compétences

Outre le congé de bilan de compétences de 24 heures prévu par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences afin d'encourager la définition d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Les financements liés au bilan de compétences sont assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par le FONGECIF dans le cadre des versements prévus pour le congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de l'IPC d'étudier les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les FONGECIF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

Article 17

Conseil en évolution professionnelle

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. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré, dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les OPACIF ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'OPCA de l'IPC et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 18

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un passeport orientation et formation, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise, avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée du passeport orientation et formation.

Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

PARTIE III

MESURES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME

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. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail.

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

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération 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'aide 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 développement des compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA de l'IPC de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation, fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de l'IPC le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à 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 ;
 - 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 diagnostic et accompagnement GPEC.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'OPCA de l'IPC de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagée à ce jour par l'OPCA de l'IPC au titre de l'accompagnement des TPE-PME.

PARTIE IV FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE I^{ER} **FORMATION INITIALE**

Les branches de l'intersecteurs papiers-cartons définissent la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNEF.

Article 19

Collecte de la taxe d'apprentissage

En vertu de la législation en vigueur, les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles versent leur contribution à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de leur choix.

Néanmoins les parties signataires les invitent, en cohérence avec la dynamique de financement de la formation professionnelle, à verser leur contribution à l'OCTA de l'IPC : ADEFPA jusqu'au 31 décembre 2015 et l'OPCA de l'IPC à compter du 1^{er} janvier 2016, et à flécher celle-ci vers les centres de formation d'apprentis affiliés à l'IPC (voir liste de l'annexe III).

En effet, conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, peuvent être habilités par l'Etat à collecter, dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, notamment l'OPCA de l'IPC. Dans ce nouveau cadre, les missions de l'ADEFPA, association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons et collecteur de l'IPC (OCTA), ne pourront être maintenues en l'état à partir du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires décident de maintenir la collecte de la taxe d'apprentissage et les missions y afférentes à l'OPCA de l'IPC.

Les entreprises conservent leur droit de libre affectation du quota (26 % de 0,68 %) et du barème (23 % de 0,68 %) via leur OCTA de branche et 51 % des sommes collectées seront versées aux régions au titre de l'apprentissage.

L'organisation professionnelle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

Article 20

Financement des centres de formation d'apprentissage (CFA)

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de l'IPC peut prendre en charge, au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons et dans la limite des fonds qui lui sont alloués, une partie des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) préparant aux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

La CPNEF de l'IPC propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'OPCA de l'IPC relevant de son champ professionnel les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNEF est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

La section professionnelle paritaire prend sa décision d'affectation des fonds sur proposition de la CPNE. Il lui est, en outre, présenté au même moment par l'OPCA de l'IPC un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions. La liste des CFA affiliés à l'IPC est annexée au présent accord.

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 21

Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises occupant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 22

Contributions des entreprises occupant plus de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Pour les entreprises de 10 à 299 salariés, ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 23

Contributions mutualisées au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés est financé en tout ou partie par l'OPCA de l'IPC sur la contribution unique obligatoire qui lui est dédiée chaque année, dans la limite des fonds disponibles.

Conformément à l'article R. 6332-22-2 du code du travail, la contribution unique obligatoire versée à l'OPCA de l'IPC au titre du plan de formation est de :

- 0,40 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,10 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Si les demandes de financement des entreprises de moins de 300 salariés devaient excéder les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC dédiés au plan de formation, la définition des priorités de financement du plan de formation sur les fonds mutualisés serait renvoyée à la CPNEF de l'IPC.

PARTIE V

ACTEURS ET GOUVERNANCE

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'IPC

La préservation et le développement de l'outil industriel de la filière papiers-cartons constituent un objectif primordial partagé par les parties signataires.

Dans un contexte de profondes mutations tant capitalistiques que technologiques, elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente, quel que soit le contexte économique, une opportunité tant pour les entreprises que pour les salariés.

La GPEC a en effet pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie prévisionnelle définie par l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles tout en tenant compte des aspirations des salariés.

Elle doit constituer pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes et externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leurs parcours professionnels. Facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés, elle constitue aussi pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Les partenaires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD, CDI, intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la gestion des âges pratiquée dans l'entreprise. Elaborée à partir de ces observations, la GPEC permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Les parties signataires insistent sur le fait que le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou la nécessité d'engager des restructurations mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences de l'entreprise et des salariés.

Si elles reconnaissent que la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets sur l'emploi des difficultés économiques lorsqu'elles surviennent, elles insistent pour qu'en tout état de cause celle-ci soit parfaitement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. Elles rappellent enfin que la GPEC est distincte des accords de méthode tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC doit être une démarche initiée par l'entreprise en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la GPEC est mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective et, à défaut d'accord, elle doit faire l'objet d'une démarche volontaire de l'entreprise.

Le rôle de l'intersecteurs papiers-cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir, au niveau intersecteurs papiers-cartons, les actions spécifiques permettant de favoriser, outre un meilleur éclairage des mutations et des évolutions en cours ou à venir, la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » propice à relever les grands défis de demain :

- défis sociaux liés à l'émergence de nouvelles aspirations et de valeurs qui invitent à repenser des modes organisationnels du travail tenant compte des exigences de santé et de sécurité ;
- défis économiques marqués par la globalisation de l'économie circulaire et la recherche permanente de compétitivité des entreprises du territoire France ;
- défis technologiques, qui supposent une évolution de certains métiers pour s'adapter aux innovations résultant notamment des travaux des pôles de compétitivité et/ou de l'essor de nouveaux marchés ;

- défis environnementaux, qui supposent la mise sur le marché de produits toujours plus vertueux faisant appel à des technologies innovantes répondant aux objectifs de développement durable ;
- défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la pyramide des âges, de réinterroger les solidarités et les liens intergénérationnels et d'œuvrer pour une meilleure attractivité de l'industrie.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre eux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

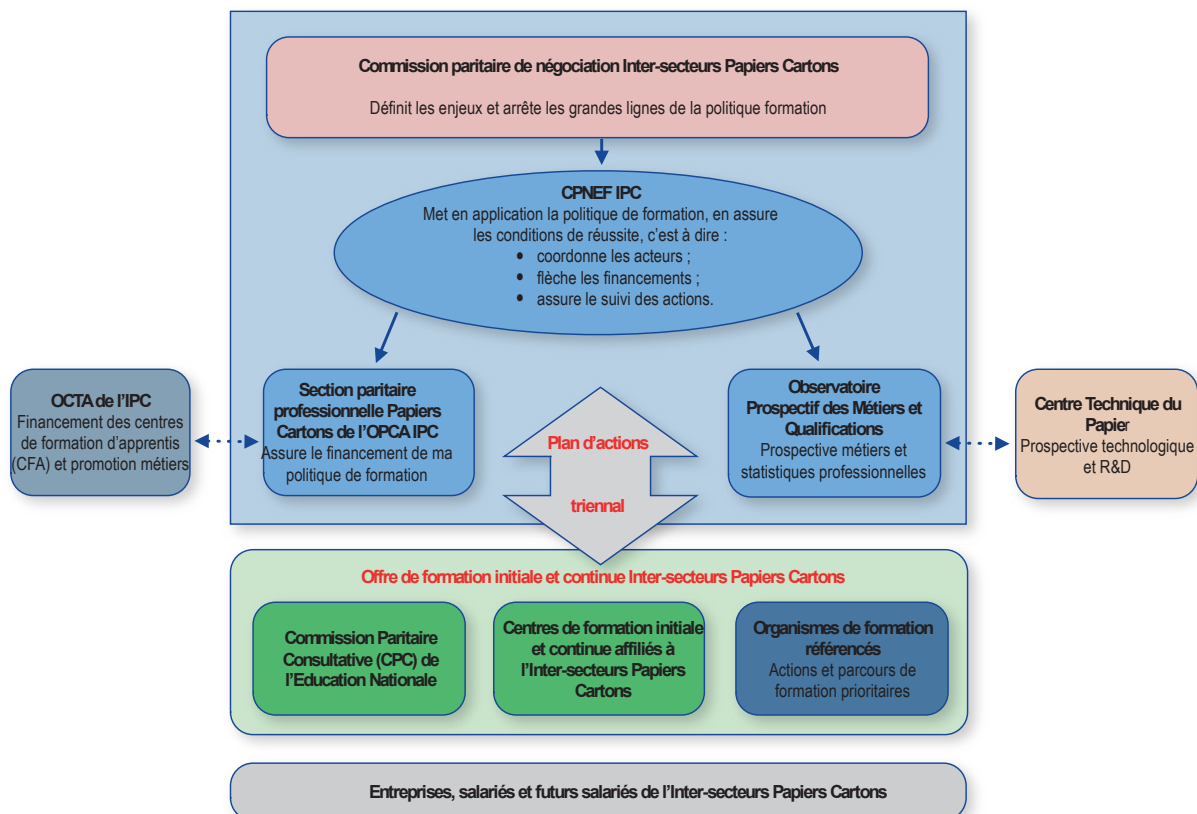
Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC soient identiques.

Les enjeux de la réforme de la formation professionnelle ainsi que les objectifs de maintien et de développement de l'emploi au sein des industries papetières imposent, en effet, d'agir avec méthode dans le cadre d'une organisation rénovée et d'un principe d'action coordonné.

TITRE I^{ER}

ACTEURS DE LA POLITIQUE PARITAIRE INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Schéma des différents acteurs



Article 24

Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Instituée par l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 29 mai 2002, afin de renforcer la dynamique emploi-formation recherchée par les partenaires sociaux de l'IPC, la commission a pris la dénomination de « commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mise en œuvre et le suivi de la politique intersecteurs papiers-cartons en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les partenaires sociaux aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants syndicaux patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut en aucun cas se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

Article 24.1

Composition

La CPNEF rassemble :

- 15 représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord ;
- 15 représentants répartis entre les organisations patronales représentatives au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord.

Le directeur de l'OPCA de l'IPC ou une personne déléguée par celui-ci ainsi que le chargé de mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont invités de droit aux réunions de la commission.

Article 24.2

Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles ;
- de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats intersecteurs papiers-cartons proposés par l'OPCA de l'IPC ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leur financement ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue intersecteurs papiers-cartons permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;

- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- et, d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation, aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'IPC, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les partenaires sociaux dans le présent accord, la CPNEF demande à l'OPCA la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

L'information due aux membres de la CPNEF au titre du premier tiret susvisé impose que les entreprises communiquent à ces derniers les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi. Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter un jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles. A cet effet, les branches de l'IPC mettront en place, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'IPC, des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Les entreprises et leurs salariés seront régulièrement tenus informés des outils et des dispositifs en faveur de la mobilité professionnelle. En considération de ce qui précède, les entreprises adresseront les informations afférentes aux postes à reclasser des procédures économiques collectives en cours au secrétariat de la CPNEF.

Article 24.3

Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteurs pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS). Celle-ci se dote d'une direction formation professionnelle et développement « ressources humaines ».

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 1 an.

Article 25

Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

Il a été institué par accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 et du 30 janvier 2006 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons. Il agit sous l'égide de la CPNEF et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches de l'intersecteurs papiers-cartons en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leur politique de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.1

Composition

L'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons est composé des membres de la CPNEF.

Article 25.2

Mission

L'observatoire a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de l'intersecteurs papiers-cartons ; effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises de l'IPC un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de l'IPC ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de l'IPC et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou de production, ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;
- de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.3

Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

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

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à dispositions des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux aux COPANEF, qui est automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des CARIF-OREF, qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

Article 25.4

Financement de l'observatoire, budget de fonctionnement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'OPCA de l'IPC au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons et dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année, la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'actions à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'OPCA de l'IPC.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (Etat, conseil régional, autres observatoires...).

Article 26

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de la formation professionnelle, section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCA de l'IPC du 29 juin 2010, il a été créé, au sein de celui-ci, une section professionnelle paritaire papiers-cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, la section professionnelle paritaire papiers-cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ou des partenariats visant les entreprises et les salariés de l'intersecteurs papiers-cartons.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers-cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions visé en annexe I du présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties signataires souhaitent développer les services de l'OPCA de l'IPC envers les entreprises et les salariés.

Article 26.1

Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi, l'OPCA de l'IPC s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de mettre en place un dispositif d'évaluation de la qualité des formations.

Article 26.2

Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

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 de l'IPC de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de l'IPC de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exception-

nel pendant une durée maximale de 2 ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le comité de la section paritaire professionnelle de l'OPCA de l'IPC propose au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et précise notamment les critères permettant de définir la notion de graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

Article 26.3

Financement par l'OPCA de l'IPC des coûts de diagnostic GPEC pour les TPE et PME

Afin d'aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, l'OPCA de l'IPC prend en charge ces diagnostics selon des modalités définies par son comité de section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics, afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

Article 26.4

Réflexion sur une nouvelle modalité de financement par l'OPCA de l'IPC des parcours de formation dans les différents dispositifs : le « forfait parcours »

L'organisation des activités au sein des entreprises rend souvent difficile le départ en formation des salariés, notamment sur les sites industriels. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition et le développement des compétences par la formation se réalisent selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité de stage en présentiel, comme la formation ouverte à distance telle que décrite dans l'article 8.3 du présent accord ou la formation en situation de travail.

Aussi, afin d'améliorer la qualité et l'individualisation des formations, de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et de développer la validation des compétences maîtrisées par les salariés, les parties signataires souhaitent mettre en place une réflexion avec l'OPCA de l'IPC afin de privilégier la prise en charge financière des différents dispositifs de formation selon un « forfait parcours ». Ce dernier permet de financer de manière forfaitaire l'ensemble des étapes du parcours de formation, et notamment le positionnement en amont des personnes, leur accompagnement, si besoin leur formation (coûts totaux de formation en présentiel, à distance, en situation de travail...), l'évaluation de leurs acquis (à l'issue de la formation ou compétences déjà maîtrisées) et, le cas échéant, leur certification.

La CPNEF fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné, notamment pour les CQP/CQPI de l'IPC.

Article 27

Centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons est annexée au présent accord (voir annexe III). Cette liste est tenue à jour par la CPNEF.

Cette liste regroupe :

- les centres de formation initiale et continue qui perçoivent une aide financière soit de l'OPCA de l'IPC, soit de l'OCTA de l'IPC, soit de tout autre organisme intersecteurs papiers-cartons ;

- les centres de formation présentant un intérêt stratégique pour le maintien et le développement de la formation dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Les centres de formation professionnelle affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action visé en annexe I. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

La CPNEF examine chaque année un bilan des actions engagées par lesdits centres ainsi que des financements qui leur sont alloués.

Article 28

Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'Education nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement, dans le sens du présent accord, au sein des commissions « chimie, bio-industrie, environnement » (6^e CPC) et « métallurgie » (3^e CPC)

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressant l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 29

Organismes de formation référencés au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant, d'une part, une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux de l'intersecteurs papiers-cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et, d'autre part, une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'action triennal visé à l'annexe I.

Ces organismes de formation devront satisfaire aux exigences de déclaration et d'agrément prévues par la loi et seront nécessairement dispensateurs d'un des types d'actions visées ci-dessous :

- actions de formation des salariés, c'est-à-dire actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, de promotion professionnelle, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de formation relative à l'économie de l'entreprise ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- actions permettant au salarié de réaliser un bilan de compétences ;
- actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou aux repreneurs d'entreprises.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une

réflexion des partenaires sociaux sur la pertinence des actions engagées au niveau intersecteurs papiers-cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'OPCA de l'IPC pour diffusion aux délégations à l'action territoriale. Il en fait également communication sur son site internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités intersecteurs papiers-cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Article 30

Centre technique du papier

Organisme de recherche et de développement industriel, d'expertise et d'information, le centre technique du papier (CTP) participe, dans le respect des exigences de développement durable, au développement technologique de l'industrie des pâtes, papiers, cartons et des industries associées.

Les parties signataires considèrent son existence comme un atout décisif pour les industries des papiers et cartons, la croissance et l'emploi. Elles estiment en effet que le CTP concourt à l'amélioration des performances, de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Elles relèvent aussi que, par ses travaux, il assure les conditions de réussite de l'innovation industrielle et les conditions d'existence d'une industrie qui participe directement à la construction de l'avenir.

Aussi, elles s'engagent à se mobiliser pour assurer les conditions de succès du CTP.

Le CTP est associé aux travaux de la CPNEF, et tout particulièrement aux travaux de l'observatoire relatifs à la prospective des métiers et des qualifications.

TITRE II

PLAN TRIENNAL D'ACTION, PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'établir tous les 3 ans, notamment sur la base des travaux statistiques et prospectifs de l'observatoire ainsi que des différents rapports et études professionnels, les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle initiale et continue. Il s'agit, concrètement, d'aider les entreprises et les salariés à anticiper sereinement les mutations professionnelles en cours ou à venir en leur offrant des réponses d'actions concrètes dans le domaine de la formation professionnelle.

En ce sens, la CPNEF propose un plan triennal d'action prioritaire visant les dispositifs de formation, les publics concernés ainsi que les éventuels partenariats.

Ce plan est validé par les parties signataires du présent accord dans le cadre d'une commission de suivi réunie à cet effet.

Il sera communiqué à l'ensemble des acteurs visés au titre I^{er} et sera annexé au présent accord.

PARTIE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;

- n° 3054 (IDCC 925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3135 (IDCC 489) : convention collective nationale pour le personnel des industries du cartonnage ;
- n° 3158 (IDCC 802) : convention collective nationale de la distribution des papiers et cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers-cartons et industries connexes.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Le présent accord se substitue aux accords professionnels intersecteurs papiers-cartons de :

- l'accord professionnel du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 31

Date d'application

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

Il fait l'objet de la même procédure de publicité que les conventions collectives précitées.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 19 février 2015.

Organisations patronales :

AFDP ;

FFC ;

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

FG FO construction.

ANNEXE I

Plan d'action 2015-2017. – Emploi-formation intersecteurs papiers-cartons

Considérant :

- la loi du 5 mars 2014 ;
- la nécessité de dynamiser positivement les politiques de l'emploi ;
- les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 ;
- les dispositions de l'accord contrat de génération du 4 juillet 2013 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 26 juin 2012 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à la santé, à la sécurité au travail ;
- les différents constats et préconisations ressortant des travaux de l'observatoire et du rapport Bardy ainsi que les récents rapports publics portant notamment sur le devenir et la compétitivité de l'industrie française,

les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 rappellent la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française.

Elles relèvent que l'intersecteurs papiers-cartons dispose de réels atouts, notamment en termes de marchés, de développement de ceux-ci, de potentiels technologiques, industriels et de richesses humaines.

Face à un déclin industriel observé sur les dernières années, il leur importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, motivés, à fort potentiel et savoir-faire. Il leur importe également, dans un contexte de mutation industrielle, d'œuvrer concomitamment pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail.

Constats

L'actuelle cartographie des métiers montre une évolution probable des organisations au sein des sites de production : d'une organisation en processus des années 1990-2000 basée sur un mode séquentiel, les entreprises vont tendre vers une organisation en réseau basée sur un mode systémique et orientée innovation. Les métiers en seront naturellement impactés, que ce soit en production ou en conception de produits. Les parties signataires souhaitent donc mettre en lumière les évolutions des métiers analysées dans ce cadre, afin que les entreprises favorisent la mise en place des formations adéquates (période ou contrat de professionnalisation notamment) et puissent anticiper, encadrer et accompagner les mobilités professionnelles déjà identifiées. L'étude prospective réalisée en 2013 propose à ce sujet plusieurs pistes à développer.

Les métiers de la production tendront vers deux métiers distincts :

1. Des pilotes de ligne responsables de la ligne de production et du produit fabriqué, véritables experts techniques de la ligne de production, polyvalents aux différents postes de conduite et capables d'assurer un rôle de coordinateur. Ce métier nécessitera à la fois une très haute technicité et une capacité d'animation d'équipe entraînant une élévation du niveau de diplôme (au niveau

BTS ou licence professionnelle). Les pilotes de ligne de la filière papiers-cartons pourront ainsi évoluer en interne vers la maintenance ou le management, ou bien encore faire valoir leurs compétences dans d'autres secteurs industriels comme la chimie, la plasturgie, la cosmétique, le textile, l'agroalimentaire... ;

2. Des conducteurs de machine automatisée ou robotisée, travaillant en amont, en aval ou autour de la ligne de production. Ce métier évoluera vers une simplification des tâches avec l'automatisation et la robotisation des installations. Il requerra des compétences de surveillance, de conduite et de maintenance accessibles avec le niveau de diplôme d'entrée actuel (bac), transférables vers toutes les mobilités intra- et intersecteurs industriels. En revanche, l'évolution du métier vers celui du pilote de ligne sera peu accessible, nécessitant un fort besoin de formation théorique en plus de l'expérience.

Les métiers de la conception vont évoluer vers deux métiers distincts :

1. Métier de concepteur : évolution avec une dominante graphisme, volumisme ou autre ; celui-ci restera ancré dans le bureau d'études et continuera à être subdivisé en plusieurs spécialités fonctionnant avec les autres de manière plus séquentielle. Néanmoins, les connaissances techniques sur les méthodes et les matériaux devront être renforcées.

2. Métier de « développeur produits et solutions » (coveendeur avec le commercial) : il passe de l'ingénierie séquentielle à l'ingénierie systémique, ce qui requiert un renforcement de l'offre de formation sur la gestion de projet, la démarche d'écoconception, la culture générale et technologique (matériaux et procédés, techniques commerciales). Le développeur pourra aisément évoluer en interne vers des métiers de commercial ou de chef de projet, ou bien en externe dans d'autres secteurs industriels, fabricant ou utilisateur de packaging (luxe, agroalimentaire, pharmacie, cosmétique...).

Les métiers d'encadrement seront impactés par les facteurs liés à l'innovation et au travail en réseau :

Ces évolutions seront sensibles dès la formation au niveau bac + 5, par des pratiques pédagogiques adaptées : mises en situation d'innovation soit par du codéveloppement, soit par du management de projet, utilisation du web et du cross media (c'est-à-dire favoriser la synergie de différents médias, tels que le papier et le numérique notamment) dans la pédagogie, dans une logique de complémentarité papier-numérique. Les ingénieurs et les master issus de la filière papiers-cartons seront à même d'évoluer dans de très nombreux secteurs, offrant ainsi une large palette de possibilités de mobilité intersecteurs tels que la chimie du végétal, les énergies vertes, les flux numériques, les nanotechnologies, l'électronique imprimée...

Par ailleurs, les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ont permis de formuler quelques préconisations sur l'évolution des métiers et des compétences idoines :

- le développement d'une filière organisée de recyclage, basée sur la minimisation des coûts de transport et sur l'optimisation du mix entre papier recyclé et nouvelles fibres. Le taux de recyclage du papier usagé est déjà élevé mais peut encore s'élever à hauteur des meilleures performances européennes. L'optimisation de la filière du recyclage aura besoin de compétences logistiques ;
- l'intégration de la maintenance de premier niveau à l'activité des opérateurs recentrera les métiers de la maintenance vers la maintenance préventive, avec des savoirs de base différents : analyse vibratoire, thermographie infrarouge notamment ;
- une reconversion des petits tonnages vers des niches papetières vertes appelle des compétences R&D et marketing.

Axes d'action

Concrètement, les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux acteurs de la formation professionnelle de se mobiliser activement en faveur de la mise en place de dispositifs et d'actions de formation visant à :

1. Renforcer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons :

L'Ifop a réalisé en 2014, pour le CFA papetier de Gérardmer et l'observatoire, une étude d'image et d'attractivité à l'égard des formations et des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Il apparaît que les industries des papiers et des cartons souffrent d'une méconnaissance auprès des jeunes, des parents d'élèves, des prescripteurs d'orientation et des demandeurs d'emploi. Ce déficit d'image impacte fortement l'attractivité de ses métiers.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux ont missionné AFIFOR (dès 2012) afin de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers sous l'égide de l'observatoire des métiers et des qualifications. UNIDIS souhaite aller plus loin dans les années à venir et viser un public beaucoup plus large et ainsi favoriser l'intégration de salariés issus d'autres branches de l'industrie ou d'autres secteurs professionnels ainsi que les demandeurs d'emploi. Il conviendra donc de mettre en place une campagne de sensibilisation et de communication ciblée. Cette mission entrant dans le champ des attributions légales de l'observatoire des métiers et des qualifications, il en sera le chef de projet.

2. Professionnaliser les salariés pour répondre aux exigences de compétitivité de leur entreprise en développant et en professionnalisant dans les domaines d'activité suivants :

- les fonctions supports : contrôle de gestion, ressources humaines ;
- les fonctions techniques, cœurs de métier : maintenance, production ;
- les fonctions d'encadrement, notamment de management de proximité ;
- les fonctions tutorales ou maître d'apprentissage ;
- les fonctions de développement : force commerciale (administration des ventes, technico-commercial), marketing, achat et logistique ;
- les fonctions de recherche et développement.

3. Développer les compétences, anticiper leurs évolutions et assurer les conditions de réussite du maintien et de la création des emplois au sein de l'intersecteurs papiers-cartons en favorisant l'intégration des innovations dans les procédés industriels et en préparant aux métiers de demain reposant tout particulièrement :

- sur les nouveaux produits issus de la bioraffinerie ligno-cellulosique (biomatériaux, bioproduits, biocarburants, bioénergies) ;
- sur les nouveaux produits technologiques maillant les supports et papiers, cartons à des technologies connexes, notamment papiers intelligents, conducteurs, actifs... ;
- sur des processus pluritechnologiques associés à des flux numériques de plus en plus nombreux ;
- sur les process s'inscrivant dans les programmes de développement durable, la transition énergétique et l'économie circulaire.

Il conviendra, en coopération avec l'observatoire, de faire évoluer le référentiel métier (datant de 2008), de créer un référentiel de formation, d'adapter la cartographie des métiers et de produire, le cas échéant, des fiches métiers. Elles seront mises à disposition des entreprises, pour les aider dans la réalisation de leur propre GPEC.

4. Encourager et accompagner les mobilités professionnelles et assurer ainsi une sécurisation des parcours professionnels et une employabilité des salariés en :

- tenant compte des problématiques d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population salariée et en incitant à la qualification ou à la requalification des salariés âgés de 45 ans et plus ;

- permettant d’accompagner les mobilités professionnelles choisies et/ou imposées par l’évolution des technologies et par la disparition de certains métiers.

Pour cela, il convient de travailler sur une campagne d’information et de sensibilisation, dont l’observatoire des métiers sera le garant. En outre, il sera proposé aux entreprises des outils tels que la Bourse de l’emploi et des mobilités (appelée pro-connexion), expérimentée en 2014 dans la région Nord - Pas-de-Calais et qui a vocation à être déployée sur le territoire national. Cette expérimentation, en cas de succès, permettra aussi d’œuvrer en faveur de la gestion territoriale de l’emploi (forme de GPEC territoriale ou d’un bassin d’emplois identifié qui rassemble et mobilise tous les acteurs locaux).

5. Développer et favoriser les nouvelles modalités de formation professionnelle :

Le système de formation actuel semble adapté pour accompagner les changements précités et devra probablement évoluer pour accompagner la mutation des filières métiers. Les contenus de formation vont continuer d’intégrer dans leurs programmes les nouveaux matériaux et nouvelles technologies. En revanche, ce sont probablement les méthodes pédagogiques qui vont le plus évoluer : alternance, formation à distance, formation en e-learning et mises en situation simulées. Les parties signataires encouragent donc vivement leur développement.

De plus, il semble intéressant de commencer à travailler, dès à présent, sur la dématérialisation des diplômes et des centres de formation et sur les cycles courts de formation. Cette mission pourrait incomber à AFIFOR (service UNIDIS dédié à la formation initiale).

Actions et financements prioritaires

Sans préjudice de celles déjà visées dans l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011, les actions de formation organisées dans le cadre des axes d’action visés précédemment sont considérées comme prioritaires, au titre des financements des périodes de professionnalisation et, le cas échéant, au titre des contrats de professionnalisation.

En outre, est considérée comme prioritaire, la mobilisation du compte personnel de formation, à partir de 30 heures, pour la réalisation d’une action de formation visant :

- à l’acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l’article 1^{er} du présent accord ;
- à l’acquisition de compétences complémentaires nécessaires à la délivrance d’une certification de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- à être accompagné dans une validation des acquis de l’expérience (VAE).

Au regard des éléments précédemment apportés, les parties signataires incitent au recours à la formation dans les domaines qui suivent : R&D, logistique et maintenance préventive, marketing, compétences numériques et management.

Offre de formation

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons demandent aux membres de la CPNEF de référencer, dans le courant de l’année 2015, une offre de formation permettant d’accompagner les entreprises et les salariés dans l’atteinte des objectifs susvisés.

L’OPCA de l’IPC fera communication de cette offre, notamment sur son site internet.

Dispositifs mis en place et/ou portés par l’OPCA de l’IPC

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons s’engagent dans la définition de mandats visant à ce que la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l’OPCA de l’IPC et/ou le conseil d’administration de l’OPCA de l’IPC orientent en priorité les partenariats et les conventionnements extérieurs vers la recherche d’aides financières et/ou d’accompagnements techniques en faveur des axes d’action susvisés.

Sont en outre considérés comme d'intérêt professionnel, justifiant la mobilisation de l'OPCA de l'IPC, les actions de formation et/ou accompagnements techniques visant :

- à l'analyse contextuelle, stratégique et l'aide à la décision des chefs d'entreprise (PME/TPE) ;
- à la création, transfert et/ou la reprise d'entreprise (PME/TPE) ;
- à professionnaliser les entreprises et leur collaborateurs au niveau des processus RH ;
- à l'insertion, maintien et développement professionnel des salariés handicapés ;
- à concourir à une juste diversité des postes de travail entre les hommes et les femmes ;
- à l'acquisition des savoirs fondamentaux généraux et/ou industriels ;
- à l'accompagnement des mutations économiques, sociales et environnementales de l'IPC.

Les dispositifs d'accompagnement des entreprises et/ou des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons mis en place et/ou portés par l'OPCA de l'IPC ainsi que les partenariats financiers en faveur du développement des actions de formation dans l'intersecteurs papiers-cartons font l'objet d'un avis préalable de la CPNEF.

Leur suivi s'effectue au sein de la CPNEF.

Suivi du plan d'action 2015-2017

Le suivi du présent plan d'action est confié à la CPNEF.

Elle en assurera son renouvellement dans le cadre des objectifs généraux fixés dans l'accord inter-secteurs papiers-cartons du 19 février 2015.

ANNEXE II

Liste des attestations, certificats de qualification professionnelle et formations diplômantes reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

I. – Attestation professionnelle :

Conduite des entretiens professionnels.

II. – Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) :

CQP « Aide-conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Concepteur en emballages-design et industrialisation » ;

CQP « Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers » (étiquettes, articles de papeterie et sacs) ;

CQP « Conducteur de machine papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Agent de production papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Opérateur de fabrication de pâte chimique à papier – régénération » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Technicien en maintenance papetière » (ouvrant droit au CQPI « Technicien en maintenance industrielle ») ;

CQP « Agent logistique » (ouvrant droit au CQPI « Agent logistique ») ;

CQPI « animateur d'équipe » ;

CQPI « Vente à distance ».

III. – Formations diplômantes :

– certificat d'aptitude professionnelle à la conduite des installations de production (CIP) ;

– certificat d'aptitude professionnelle sérigraphie industrielle ;

– baccalauréat professionnel procédés chimie, eau, papier-carton (PCEPC) ;

– baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP) ;

– baccalauréat professionnel production imprimée (PI) ;

– brevet de technicien supérieur industries papetières (IP) ;

– brevet de technicien supérieur communication et industries graphiques (CIG) ;

– diplôme universitaire packaging, emballage et conditionnement (PEC) ;

– licence professionnelle gestion de la production industrielle – ingénierie du matériau papier ;

– licence professionnelle production industrielle – technologiste emballage ;

– licence professionnelle flux numériques, édition et production d'imprimés ;

– master en ingénierie emballage de l'ESEPAC ;

- diplôme d'ingénieur ESIEC – spécialité packaging ;
- diplôme d'ingénieur ISIP – institut supérieur d'ingénierie en packaging
- diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

ANNEXE III

Liste des établissements de formation reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

AFI centre de formation des apprentis (CFA)

La Vatine

76230 Mont-Saint-Aignan

AGFCPS centre de formation des apprentis (CFA) Saint-Omer

Avenue de Rome

BP 70278

62500 Saint-Omer

Campus CIFOP, CCI Angoulême

1, boulevard Salvador-Allende

16340 L'Isle-d'Espagnac

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA) AGEFAPAGE

Lycée professionnel de Gérardmer

12, rue Gérard-d'Alsace

BP 45

88402 Gérardmer Cedex

GRAFIPOLIS (CFA)

1, place Albert-Camus

44275 Nantes Cedex

Ecole industrielle de Rouen

Centre de formation Louis-Nicolas-Robert (CFA)

50, rue Méridienne

76100 Rouen

ESEPAC

Rue Jean-Baptiste-Lamarck

ZI Laprade

43700 Saint-Germain-Laprade

CFA AGEFPI Grenoble INP Pagora

Centre de formation des apprentis AGEFPI (CFA)

461, rue de la Papeterie

BP 65

38400 Saint-Martin-d'Hères

Membre invité : lycée Gaston-Crampe (EPL)

2, rue Nelson-Mandela

BP 39

40801 Aire-sur-l'Adour

ANNEXE IV

Forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA de l'IPC

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA de l'IPC au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de l'IPC seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de la section professionnelle paritaire IPC.

Pour les contrats de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € dans la limite du coût réel justifié en cas de formation externe et 12 € dans la limite du coût réel en cas de formation interne pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour les périodes de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels inscrits au RNCP ou d'une certification de l'inventaire de la CNCP, si ces derniers sont inscrits sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € pour les autres actions de formation dans la limite du coût réel justifié.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour le compte personnel de formation :

Au coût réel de la formation. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :

- prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise ;
- prise en charge des formations externes uniquement.

Pour la formation des tuteurs :

- participation de l'OPCA de l'IPC au financement de la formation externe du tuteur à hauteur de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur.

Prise en charge de la fonction tutorale

En application des articles R. 6332-72, 3°, et D. 6331-91 du code du travail, l'OPCA de l'IPC prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables aux maîtres d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire des minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail.

ANNEXE V

Exemples chiffrés d'abondements à 100 % du compte personnel de formation (CPF)

Cet abondement s'applique uniquement aux formations ou aux certifications inscrites sur la liste de la CPNEF de l'IPC.

1. L'abondement permet d'atteindre la formation visée

Un salarié a acquis 50 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 100 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 50 heures de formation supplémentaires.

Le salarié peut donc accéder à sa formation, avec un financement total.

2. L'abondement permet d'accélérer l'acquisition des heures

Un salarié a acquis 20 heures de formation.

Il vise une formation de 50 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 20 heures de formation supplémentaires.

Le compte devra donc être alimenté d'une dizaine d'heures pour qu'il puisse accéder à la formation souhaitée.

3. L'abondement est proportionnel au nombre d'heures manquantes

Un salarié a acquis 40 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 60 heures.

L'abondement à 100 % lui permettrait de bénéficier de 20 heures de formation supplémentaires.

Ainsi, il bénéficiera d'un abondement des 20 heures manquantes, lui permettant d'accéder à sa formation de 60 heures.

Il est à noter que ces heures supplémentaires sont obtenues et mobilisées, dans le cadre de l'abondement des branches, pour réaliser et financer la formation visée, mais elles ne peuvent pas être créditées au compte personnel de formation des salariés.

ANNEXE VI

Lexique

Illettrisme : désigne l'état d'une personne qui a bénéficié d'apprentissages mais qui n'a pas acquis, ou a perdu, la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Travail en continu : vise les modes d'organisation du temps de travail faisant appel à des équipes successives fonctionnant par rotation de 24 heures sur 24, sans interruption, la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Travail en semi-continu : vise les modes d'organisation du temps de travail permettant un travail en équipes de 24 heures sur 24 avec une suspension hebdomadaire.

Convention de forfait en jours : vise un mode d'organisation du temps de travail en jours sur l'année pour certaines catégories de salariés.

Convention de forfait en heures : vise un mode d'organisation du temps de travail en heures sur le mois ou sur l'année pour certaines catégories de salariés.

IPC : intersecteurs papiers-cartons.

R&D : recherche et développement.

CPNEF : commission paritaire nationale emploi formation.

COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation.

COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises.

OPCA de l'IPC : OPCA des industries du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons.

OCTA : organisme collecteur de la taxe professionnelle.

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (OCTA de l'intersecteurs papiers-cartons).

AFIFOR : association filière de formation.

CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificat de qualification professionnelle interbranches.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF, organisme paritaire agréé qui collecte la contribution due par les entreprises au titre du congé individuel de formation (CIF).

CIF : congé individuel de formation.

CPF : compte personnel de formation.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds national participe au financement et actions de qualification ou de requalification des salariés demandeurs d'emploi.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles. Il liste les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Cap tutorat : dispositif mis en place par l'OPCA FORMAPAP en 2003 visant à un accompagnement personnalisé des tuteurs.

CFA : centre de formation d'apprentis.

PME/TPE : petite et moyenne entreprise/très petite entreprise.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VAE : validation des acquis de l'expérience, procédure visant à certifier l'expérience professionnelle par la remise d'un diplôme.

Formation diplômante : vise les diplômes habilités par les différents ministères compétents.

Formation certifiante : principalement les formations/certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire de la CNCP.

Les articles du code du travail ainsi que les accords professionnels cités dans le présent accord sont consultables sur le site internet du service public de la diffusion du droit à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr>.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES
(Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015

RELATIF À L'ORGANISATION DES RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : *ASET1550507M*

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des discussions paritaires engagées depuis 2012 sur la raison d'être du dialogue social et de son financement et de l'accord à durée déterminée du 6 février 2014. En tout état de cause, les parties signataires s'engagent à commencer les discussions paritaires, au premier semestre de l'année 2015, sur le financement des moyens du dialogue social.

Il fait suite à la dénonciation, par la partie patronale, de l'accord du 20 novembre 2002.

Les parties signataires se fixent pour ambition de s'entendre, à terme, sur un projet global inter-secteurs papiers-cartons.

Article 1^{er}

Commissions et réunions paritaires

1.1. Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à six (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires est fonction d'un calendrier annuel arrêté paritairement.

1.2. Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, les réunions préparatoires seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes à la négociation et se situeront idéalement en début et en fin de négociation.

A ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3. Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunion paritaire de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de 3 représentants (incluant le responsable ou coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation ; ils permettent aux différentes parties d'échanger leur point de vue avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2

Garantie d'indemnisation des rémunérations et remboursement des frais de déplacement

2.1. Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu

s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

2.2. Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer *a minima* au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons (en annexe au présent accord).

Article 3

Autorisation d'absence

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires, à un groupe de travail restreint ou aux réunions préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer auxdites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 3 semaines avant la date prévue de la rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou aux groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises tiendront toutefois compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire, notamment pour les salariés en équipe.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus, ainsi que les trajets pour s'y rendre, entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relatives à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Article 4

Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le présent accord est signé dans le cadre du champ d'application des conventions collectives :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers-cartons et industries connexes.

Il fait l'objet de la même procédure de publicité que les conventions collectives précitées.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Il est entendu que les présentes dispositions ne peuvent remettre en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Fait à Paris, le 19 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction.

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 85 DU 18 MARS 2015
RELATIF À LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ
ET À LA PORTABILITÉ DES DROITS

NOR : ASET1550502M
IDCC : 1504

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé et l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits, afin notamment de les mettre en conformité avec :

- les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- le mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007
relatif à la garantie frais de santé et ses avenants

Article 1^{er}

Bénéficiaires du régime

La disposition suivante de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :

« Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. »

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Avenant n° 75 du 17 juin 2010
relatif à la portabilité des droits

Article 2

Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties frais de santé sont supprimées et remplacées comme suit :

« Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014, les garanties frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du

code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs ayants droit.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son 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 et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

- de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;
- de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;
- de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les ayants droit précédemment couverts au titre du régime bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'assuré principal ouvre droit à la portabilité.

Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;
- à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif ;
- dès lors que les ayants droit de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à effet immédiat.

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPF ;

UNPF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3243

Convention collective nationale

IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 86 DU 18 MARS 2015
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À LA GARANTIE DÉPENDANCE

NOR : ASET1550503M

IDCC : 1504

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie dépendance ainsi que l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits, afin notamment de les mettre en conformité avec :

- les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- le mécanisme de portabilité des garanties prévoyance et dépendance conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Il a été convenu ce qui suit :

PARTIE I

TITRE VIII DE LA CONVENTION COLLECTIVE
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

Article 1^{er}

Condition d'octroi des garanties

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée, de sorte que les dispositions suivantes des articles 8.3 et 8.10 sont supprimées :

« En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans. »

Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite ».

Article 2

Bénéficiaires du capital décès

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, les dispositions relatives aux bénéficiaires du capital décès sont supprimées et remplacées comme suit :

« A défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale. »

PARTIE II

AVENANT N° 48 DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À LA GARANTIE DÉPENDANCE

Article 3

Condition d'octroi des garanties

Dans tout l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée.

Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite ».

Article 4

Champ d'application de la garantie dépendance

Les dispositions relatives à l'article 1^{er} de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, intitulé « Champ d'application », sont supprimées et intégrées comme suit :

« Afin de mettre en œuvre une mutualisation la plus large possible pour la couverture de ce risque, l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés.

Les salariés quittant la profession peuvent, toutefois, sous certaines conditions, demander le maintien de leur affiliation au régime professionnel dans le cadre d'une adhésion individuelle. »

Les autres dispositions de l'avenant demeurent inchangées.

PARTIE III

AVENANT N° 62 DU 22 NOVEMBRE 2007 RELATIF À LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ ET SES AVENANTS

Article 5

Bénéficiaires du régime

La disposition suivante de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :

« Lorsque le salarié atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise ».

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

PARTIE IV
AVENANT N° 75 DU 17 JUIN 2010
RELATIF À LA PORTABILITÉ DES DROITS

Article 6

*Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité
des garanties prévoyance et dépendance*

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est intégré un dispositif dit de « portabilité des garanties prévoyance et dépendance à compter du 1^{er} juin 2015 ».

Ces dispositions sont intégrées comme suit :

« Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015, les garanties prévoyance et dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son 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 et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

- de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;
- de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;
- de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;
- à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié

ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à effet immédiat.

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPF ;

UNPF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale

ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3201. – **Cadres**
(28 novembre 2013)

Convention collective nationale

ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3202. – **Employés**
(28 novembre 2013)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 AVRIL 2015
DE LA F3C CFDT AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

NOR : ASET1550498M
IDCC : 3201, 3202

Paris, le 28 avril 2015.

*La fédération communication, conseil, culture CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar,
75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, bureau RT2, 39-43, quai André-
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la copie des courriers recommandés adressés par la fédération F3C CFDT pour signifier son adhésion aux conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale des éditeurs de presse magazine, cadres (IDCC n° 3201) ;
- convention collective nationale des éditeurs de presse magazine, employés (IDCC n° 3202).

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

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT DU 24 MARS 2015
RELATIF AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES CHAUFFEURS
ET D'ÉQUIPAGES DE TRANSPORT

NOR : ASET1550501M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, concernant l'accord en date du 6 avril 1999 :

L'article 1^{er} « Contingent annuel » du titre IV de l'accord du 6 avril 1999, modifié par l'accord du 11 juin 2003 et l'avenant du 9 avril 2008, et l'article 4 du titre VIII de l'accord du 6 avril 1999 (ajouté par l'avenant du 27 février 2002) sont complétés comme suit :

L'article 57 et l'article 4 du titre VIII de l'accord du 6 avril 1999 de la convention collective (brochure n° 3228) des industries et commerce de la récupération sont complétés comme suit :

« En préambule, les parties signataires du présent accord rappellent que l'industrie du recyclage est un secteur qui emploie une forte population de chauffeurs et d'équipages de transport.

Elles conviennent que cette population de salariés constitue une catégorie particulière de salariés dont l'activité est fortement liée aux contraintes d'exploitation et aux fluctuations de l'activité.

Elles souhaitent, par conséquent, accorder aux entreprises et aux salariés concernés une flexibilité en matière de contingent d'heures supplémentaires afin de maintenir un service de qualité auprès des clients de la branche, nécessaire à une meilleure compétitivité du secteur. »

« Article 57

Heures supplémentaires

Chauffeurs et équipages de transport

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les salariés

affectés aux fonctions de chauffeurs et d'équipages de transport dans les entreprises de la branche à 350 heures, et ce que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Pour autant, toute heure effectuée au-delà d'un quota de 220 heures supplémentaires et jusqu'au contingent de 350 heures donnera lieu à l'attribution d'un repos de 35 % qui peut être affecté à un compte épargne-temps.

Les autres dispositions conventionnelles de l'article 57 relatives aux heures supplémentaires et au contingent des autres catégories professionnelles restent inchangées.

Majoration et repos compensateur de remplacement

Chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement » (art. L. 3121-24 du code du travail).

Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Conformément aux dispositions légales, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent doivent donner lieu à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions suivantes :

- le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues par la loi, atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit ;

- la contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée ou par demi-journée après accord entre les parties ou suivant les règles définies dans l'entreprise.

Les modalités de demande de prise du repos à l'employeur sont celles définies par l'entreprise ou, à défaut, par le code du travail. »

« Article 4 du titre VIII de l'accord du 6 avril 1999
(ajouté par avenant du 27 février 2002)

Elément constitutifs du CET

4.1. Le CET peut être alimenté, en sus des dispositions conventionnelles existantes, par un repos correspondant à 35 % des heures supplémentaires réalisées par les chauffeurs et les équipages de transport entre 220 heures et 350 heures. »

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT DU 24 MARS 2015
RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT, LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

NOR : ASET1550495M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 58 *bis* est modifié comme suit :

« Article 58 *bis*

Travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou les jours fériés

Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches entre 6 heures et 21 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 21 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés légaux (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption [15 août], Toussaint, 11 Novembre, après jour de Noël (25 décembre) et pour l'Alsace Moselle (les 26 décembre et le vendredi Saint), entre 6 et 21 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif.

La majoration ne s'applique pas lorsque le jour férié est travaillé au titre de la journée de solidarité.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires. »

Dénonciation

La dénonciation du présent avenant s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 11 DU 24 MARS 2015
MODIFIANT L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1550496M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de prévoyance du 9 avril 2008 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et de la circulaire du 30 janvier 2015 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Article 1^{er}

L'article 11.5 « Tableau des garanties santé » est modifié comme suit :

« Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, et la contribution forfaitaire, et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire, ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Garanties santé

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)
Hospitalisation (*)		
Séjour et honoraires (conventionné ou non)	100 % de la BR	100 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR	100 % des FR
Chambre particulière (y compris maternité)	50 € par jour	60 € par jour
Lit accompagnant	50 € par jour	60 € par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR

	BASE OBLIGATOIRE		OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)	
Soins courants (*)				
Consultations/visites généralistes	100 % de la BR		100 % de la BR	
Consultations/visites spécialistes (non-adhérents au CAS (**))	125 % de la BR		125 % de la BR	
Consultations/visites spécialistes (adhérents au CAS)	150 % de la BR		150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR		100 % de la BR	
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100 % de la BR		100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR		100 % de la BR	
Actes de spécialité, petite chirurgie (non adhérent au CAS (**))	105 % de la BR		105 % de la BR	
Actes de spécialité, petite chirurgie (adhérent au CAS (**))	130 % de la BR		130 % de la BR	
Pharmacie (*)				
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR		100 % de la BR	
Dentaire (*)				
Soins dentaires	100 % de la BR		200 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavette	150 % de la BR		200 % de la BR	
Prothèses dentaires et inlay, onlay remboursés	300 % de la BR		350 % de la BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	200 % de la BR		250 % de la BR	
Implant dentaire	150 €		300 €	
Optique (***)	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant
Monture	70 €	60 €	90 €	80 €
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre – 6 et + 6 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphéro-cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à + 4 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de – 6 et + 6 dioptries	65 €	70 €	105 €	75 €
Verre simple sphéro-cylindrique avec cylindre supérieur à + 4 dioptries	65 €	70 €	105 €	75 €
Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre – 4 et + 4 dioptries	102,50 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre – 8 et + 8 dioptries	115 €	100 €	155 €	110 €
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de – 4 et + 4 dioptries	102,50 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro-cylindrique avec sphère hors zone de – 8 et + 8 dioptries	115 €	100 €	155 €	110 €
Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale, par an	200 €		220 €	

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)
Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	–	400 €
Autres frais (*)		
Prothèses auditives	125 % de la BR	125 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR	100 % de la BR
Frais de maternité	315 €	315 €
Actes hors nomenclature (dans la limite de 100 € par an et par personne pour les deux actes ci-dessous)		
Vaccins non remboursés	Oui	Oui
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (4 séances par an)	25 € par séance	25 € par séance
Actes de prévention pris en charge dans le cadre des contrats santé responsables selon les conditions de l'arrêté pris en application de l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale		
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui
Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en deux séances maximum (SC12)	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfants de moins de 14 ans)	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes prévus	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire, limité aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) <i>Haemophilus influenzae</i> B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui	Oui
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour actes non acceptés). (*) : remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables. (**) : contrat d'accès aux soins de l'avenant n° 8 de la convention médicale. (***) : verres et monture, s'entend d'un équipement optique complet comprenant les 2 verres. L'équipement « optique » (verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs, qui bénéficient d'un équipement tous les ans.		

Article 2

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2015.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 49 DU 3 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, À LA CLASSIFICATION ET AUX CONGÉS
AU 1^{ER} AVRIL 2015
NOR : ASET1550506M
IDCC : 1501

Entre :
Le SNARR,
D'une part, et
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT ;
L'INOVA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Salaires minima par niveaux

Les parties signataires sont convenues, d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2015, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

A compter du 1^{er} avril 2015, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis », qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 48 du 21 mars 2014

étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2014, *Journal officiel* du 3 janvier 2015, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveaux

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE minimum brut au 1 ^{er} avril 2015
I	1	9,61
	2	9,63
II	1	9,83
	2	9,84
	3	10,15
III	1	10,24
	2	10,25
	3	11,09
IV	1	11,78
	2	12,05
	3	12,62
	4	13,71
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	1	37 400
	2	38 700
	3	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Egalité femmes-hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 5, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4

Passage à l'échelon 2 du niveau I

Les parties signataires sont convenues de ramener, à compter du 1^{er} juin 2015, le passage à l'échelon 2 du niveau I de 12 à 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Les dispositions de l'article 43.2 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Article 43

2. Grille de classification du 6^e au 9^e alinéa

Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du niveau I échelon 1 accédera au niveau I échelon 2 après 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou dans l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou de plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Il appartient au salarié qui a acquis une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises de la même enseigne de présenter à son employeur, lors de son embauche, le ou les certificats de travail précisant la période d'emploi dans la ou les entreprises concernées. »

Les autres dispositions de l'article 43.2, demeurent inchangées.

Article 5

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Les parties signataires sont convenues de rappeler les dispositions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

A cette fin, il est créé un article 37.1 « Don de jours de repos pour enfant gravement malade ».

« Conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie. »

Article 6

Congés spéciaux

A compter du 1^{er} juin 2015, les parties signataires conviennent d'accorder aux salariés de la branche de la restauration rapide un jour de congé spécial rémunéré pour le décès des grands-parents.

Les dispositions de l'article 39 de la convention collective relatif aux congés spéciaux sont modifiées comme suit :

« Article 39

Congés spéciaux

Les salariés peuvent, sur justificatif, bénéficier, pour événements personnels, d'autorisations d'absences exceptionnelles payées.

Sans condition d'ancienneté ;

– mariage d'un salarié : 4 jours ;

– naissance d'un enfant : 3 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès de la mère ou du père : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté.

Les jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. »

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} avril 2015.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié, à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 3 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3175

Convention collective nationale

IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 13 DU 3 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550497M

IDCC : 1909

PRÉAMBULE

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 intervenant dans la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 est notamment venue modifier les dispositions concernant le travail à temps partiel.

Cette loi incite les branches à ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel ; c'est ainsi que le collège employeurs a souhaité s'engager dans un processus d'évolution des outils d'organisation du travail.

Pour ce faire, il convient de tenir compte des variations saisonnières d'activité, de la complexité de l'organisation relative, d'une part, aux différentes tailles de structures et, d'autre part, aux différences d'activités pour lesquelles certains salariés sont multi-employeurs et leur activité bâtie sur de faibles volumes d'heures annuels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les conditions de travail, notamment en sécurisant l'emploi et en organisant le travail à temps partiel de l'ensemble des structures de la branche.

Principes généraux de la loi :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle ou annuelle.

Des dérogations de droit à cette durée minimale sont également prévues dans les cas suivants :

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2. L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

Section 1

Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

Article 2

Dérogation conventionnelle dans la branche

2.1. A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée du travail à temps partiel :

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers-conseillères en séjours, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres ;
- de 5 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour le personnel d'entretien et de ménage, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres.

2.2. Le principe de l'article 2.1 s'applique sous réserve des dérogations prévues ci-après.

2.3. Pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariat), il est convenu de porter à l'année la modulation prévue à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, modalité n° 5.

Article 3

Dérogations individuelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée inférieure à celle de l'article 2.1 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

Article 4

Dérogations imposées

La durée minimale du travail à temps partiel peut être inférieure à celle définie par les articles 2 et 3 lorsque cette durée est imposée par le médecin du travail ou, en toute hypothèse, en cas de mi-temps thérapeutique.

Article 5

Délai de prévenance

5.1. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

5.2. Toutefois, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de remplacement d'un salarié absent et, dans tous les cas, pendant les périodes de forte activité, notamment lors des saisons touristiques.

5.3. L'employeur définit avant le 30 janvier de l'année la ou les périodes de forte activité, conformément à l'article V de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme.

Article 6

Garanties et contreparties pour les salariés à temps partiel

6.1. Les garanties et contreparties s'appliquent notamment au titre des articles 2, 3 et 4 du présent accord.

6.2. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est fixée selon les termes desdits articles 2, 3 ou 4 sont regroupés en demi-journées ou en journées en fonction des contraintes de l'activité et dans la limite de 5 par semaine.

6.3. Lorsque le regroupement d'heures est effectué sur une journée complète, celle-ci ne peut comporter qu'une interruption d'activité limitée à une durée maximale de 4 heures ; à titre de garantie, l'amplitude journalière est limitée à 12 heures.

Section 2

Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion

Article 7

Temps partiel modulé

Par dérogation à l'article 2 et conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes, à savoir, pour les guides et les chargés de promotion, salons, presse, actions à l'international, il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, appelée « temps partiel modulé ».

La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

7.1. Application directe

La présente section est applicable directement par signature d'avenant ou de contrat de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir un accord d'entreprise.

7.2. Durée du travail

Dans le cadre de la présente section, lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la durée minimale de travail sur l'année est de 300 heures.

7.3. Répartition du temps de travail. – Etablissement du planning

7.3.1. Un planning annuel est établi sur les mois de l'année comportant les semaines ou les mois d'intervention et le nombre d'heures de travail pendant ces périodes.

7.3.2. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 3 jours avant sa mise en œuvre.

7.4. Garanties et contreparties accordées au salarié au titre des articles 7.3 et suivants

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mini-

male de 24 heures hebdomadaire ou selon le mode d'aménagement choisi, les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel de la présente section :

- le salarié bénéficiant d'un cumul d'emplois dispose de la faculté de refuser le changement de planning sans que ce refus puisse tomber sous le coup d'une sanction disciplinaire ;
- le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention ou même refuser une intervention dans ce même délai ;
- les interventions sont regroupées par demi-journées de travail effectif ou par journées complètes ; dans le cadre de cette section, une demi-journée s'entend de toute période de 2 heures de travail ;
- lorsque le regroupement s'effectue sur une journée complète de travail, celle-ci peut comporter deux interruptions d'activité, chacune étant limitée à une durée de 2 heures, ou une interruption d'activité limitée à une durée de 4 heures.

L'amplitude de la journée est alors limitée à 12 heures.

7.5. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

7.7. Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

7.8. Embauche ou rupture du contrat en cours de période

Lorsque le salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

7.9. Information du salarié sur le nombre d'heures réalisé lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, d'une part au terme de chaque mois, d'autre part au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisé sur la période concernée. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

Section 3

Dispositions générales

Article 8

Heures complémentaires

8.1. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.

8.2. Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.

8.3. Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.

8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet ; dans ce cas, la structure alimente le CPF *pro rata temporis*.

8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

Aménagement de la durée du travail par avenant

9.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà de 1/3 de la durée contractuelle.

9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.

9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Article 10

Priorité d'emploi

10.1. Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet, s'il existe un recrutement à un poste identique au sien.

10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

Article 11

Egalité de traitement des salariés à temps partiel

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi du salarié remplaçant sont celles du salarié remplacé dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

Article 12

Garantie conventionnelle

En cas de conclusion d'accord d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord d'entreprise ne saurait être globalement moins favorable au présent accord de branche.

Section 4

Dispositions d'application

Article 13

Effet

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Le premier jour de la période de référence est fixé à cette date.

L'accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet compris dans son champ d'application.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 15

Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur l'application du présent accord.

Article 16

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction des relations du travail.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée aux parties signataires.

Article 17

Communication

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 18

Publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt à la direction des relations du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services concernés.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT FO.

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS

ACCORD DU 5 MARS 2015
RELATIF AU SALAIRE NATIONAL MINIMAL
ET AUX SALAIRES MINIMAUX MENSUELS FORFAITISÉS AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : ASET1550500M
IDCC : 1424

Les partenaires sociaux, réunis le 5 mars 2015 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs ;

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minimaux mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multiplié par coefficient »,

décident :

Article 1^{er}

Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,25 € depuis le 1^{er} janvier 2014, est fixée à un montant de 8,31 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Fixation des salaires minimaux mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1^{er} du présent accord, les salaires minimaux mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée.

(Voir tableau page suivante.)

COEFFICIENT FORFAITISÉ	AU 1 ^{ER} JANVIER 2014 (pour mémoire)	AU 1 ^{ER} JANVIER 2015
145	1 476,42	1 486,75
155	1 496,24	1 506,71
170	1 507,52	1 518,07
175	1 523,84	1 534,51

Article 3

Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1^{er} janvier 2015, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4

Egalité de rémunération hommes-femmes

Les parties signataires rappellent que les entreprises sont tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1^{er} et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 14 février 2014 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minimaux mensuels forfaitisés.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

Article 7

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 mars 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UTP.

Syndicats de salariés :

UNCP FO ;

SNTU CFDT.

ANNEXE

Barème du salaire national minimum de branche au 1^{er} janvier 2015

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ Moins de 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ Plus de 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ Plus de 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ Plus de 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ Plus de 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ Plus de 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ Plus de 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ Plus de 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ Plus de 25 ans + 23 %
145	1 486,75	1 531,35	1 590,82	1 635,43	1 665,16	1 694,90	1 739,50	1 784,10	1 828,70
155	1 506,71	1 551,91	1 612,18	1 657,38	1 687,52	1 717,65	1 762,85	1 808,05	1 853,25
170	1 518,07	1 563,61	1 624,33	1 669,88	1 700,24	1 730,60	1 776,14	1 821,68	1 867,23
175	1 534,51	1 580,55	1 641,93	1 687,96	1 718,65	1 749,34	1 795,38	1 841,41	1 887,45
185	1 537,35	1 583,47	1 644,96	1 691,09	1 721,83	1 752,58	1 798,70	1 844,82	1 890,94
190	1 578,90	1 626,27	1 689,42	1 736,79	1 768,37	1 799,95	1 847,31	1 894,68	1 942,05
200	1 662,00	1 711,86	1 778,34	1 828,20	1 861,44	1 894,68	1 944,54	1 994,40	2 044,26
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 095,37
210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 146,47
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 248,69

*Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif,
de gestion, technicien et dessinateur*

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ Moins de 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ Plus de 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ Plus de 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ Plus de 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ Plus de 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ Plus de 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ Plus de 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ Plus de 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ Plus de 25 ans + 25 %	ANCIENNETÉ Plus de 30 ans + 30 %
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 129,44	2 214,62
210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 181,38	2 268,63
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 285,25	2 376,66
230	1 911,30	1 968,64	2 045,09	2 102,43	2 140,66	2 178,88	2 236,22	2 293,56	2 389,13	2 484,69
240	1 994,40	2 054,23	2 134,01	2 193,84	2 233,73	2 273,62	2 333,45	2 393,28	2 493,00	2 592,72
250	2 077,50	2 139,83	2 222,93	2 285,25	2 326,80	2 368,35	2 430,68	2 493,00	2 596,88	2 700,75
270	2 243,70	2 311,01	2 400,76	2 468,07	2 512,94	2 557,82	2 625,13	2 692,44	2 804,63	2 916,81
280	2 326,80	2 396,60	2 489,68	2 559,48	2 606,02	2 652,55	2 722,36	2 792,16	2 908,50	3 024,84
300	2 493,00	2 567,79	2 667,51	2 742,30	2 792,16	2 842,02	2 916,81	2 991,60	3 116,25	3 240,90
310	2 576,10	2 653,38	2 756,43	2 833,71	2 885,23	2 936,75	3 014,04	3 091,32	3 220,13	3 348,93
320	2 659,20	2 738,98	2 845,34	2 925,12	2 978,30	3 031,49	3 111,26	3 191,04	3 324,00	3 456,96
340	2 825,40	2 910,16	3 023,18	3 107,94	3 164,45	3 220,96	3 305,72	3 390,48	3 531,75	3 673,02
360	2 991,60	3 081,35	3 201,01	3 290,76	3 350,59	3 410,42	3 500,17	3 589,92	3 739,50	3 889,08

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
300	2 493,00
390	3 240,90
430	3 573,30
530	4 404,30
630	5 235,30
690	5 733,90

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 66 du 6 janvier 2015	116
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 38 du 6 janvier 2015 relatif à l'accord départemental du 3 juillet 2009	123
Exploitations agricoles et CUMA (Picardie), exploitations de cultures spécialisées (Aisne), entreprises des territoires (Picardie) et propriétaires forestiers (Aisne) : avenant n° 2 du 13 juin 2014	130
Exploitations et entreprises agricoles : accord du 17 mars 2015 relatif à un pacte de responsabilité en matière d'emploi en agriculture	135

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 66 DU 6 JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597173M*

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT du Tarn ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT de la Haute-Garonne ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de la Haute-Garonne ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC du Tarn ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC de la Haute-Garonne ;

La fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des garanties annexé à l'accord du 3 juillet 2009 est abrogé et remplacé par celui figurant en annexe du présent avenant.

Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit.

« 2.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Les salariés non cotisants AGIRC ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application ont la possibilité d'adhérer au régime de base ainsi que leurs ayants droit à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale. »

Le reste sans changement.

Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« 3.1. Admission et bénéficiaires

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1^{er} du présent accord et l'affiliation de leurs salariés, dès lors qu'ils respectent les conditions d'ancienneté (6 mois d'ancienneté dans l'entreprise relevant du champ d'application de la présente convention), ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 juillet 2009 et de ses annexes.

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondants et les notices d'information aux entreprises sont établis par Harmonie Mutuelle et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

A charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à Harmonie Mutuelle les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime frais de santé instituée par la convention de gestion est Harmonie Mutuelle.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire ou 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un premier emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français. »

Le reste sans changement.

Article 4

L'article 4 « Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit.

« Article 4

Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé

Pour assurer la couverture et la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme :

Harmonie Mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux signataires du présent accord. »

Article 5

L'article 6 « Cotisations » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 6

Cotisations

6.1. Taux de cotisation 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 du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt de la date d'application par la mutualité sociale agricole des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de "remboursement complémentaire de frais de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale pour l'exercice 2015 à :

– 0,93 % du PMSS (soit 29,88 € en valeur PMSS 2015).

Elle est répartie comme suit :

– 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;

– 80 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options définies dans un protocole de gestion signé avec l'organisme assureur.

Les taux de cotisations de la garantie obligatoire seront maintenus pour une durée de deux exercices à compter de la date d'effet de la convention et suivront uniquement l'évolution du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) – ce maintien du taux est garanti jusqu'au 30 décembre 2016 – sauf mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant les prestations en nature du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme recommandé selon les termes d'un accord conclu entre eux.

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droit, adhésion des saisonniers CDD et salariés de moins de 6 mois d'ancienneté, bénéficiaires des régimes d'accueil loi Evin...) seront appelées directement par Harmonie Mutuelle.

6.3. Suspension du contrat de travail

1. Suspension donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à indemnisation par l'employeur ou pour son compte par un tiers, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu.

Les cotisations correspondantes continuent à être versées par l'employeur et le salarié, normalement, selon les modalités suivantes :

- l'employeur verse la part patronale de la cotisation à la caisse MSA dont il dépend ;
- le salarié verse la part salariale de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

2. Suspension ne donnant pas lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire ou indemnisation par l'employeur ou pour son compte, intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail prescrit pour raison médicale, la garantie santé peut continuer à être accordée, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

Article 6

L'article 7 « Maintien de garanties » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 7

Maintien de garanties

Bénéficiaires du régime d'accueil loi Evin :

Pour les salariés sortie loi Evin, à savoir :

- les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits ;
- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif ;
- les ayants droit des salariés décédés.

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit, la cotisation est fixée à :

- par adulte : 1,30 % PMSS (soit 41,21 € en valeur PMSS 2015) ;
- ayants droit :
 - conjoint : 1,43 % PMSS (soit 45,33 € en valeur PMSS 2015) ;
 - enfant (**): 0,63 % PMSS (soit 19,97 € en valeur PMSS 2015). »

Article 7

L'article 7.2 « Portabilité » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit.

(**) Au-delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité).

« Article 7.2

Portabilité

Les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) imposent au souscripteur de proposer un maintien des garanties du contrat aux salariés relevant de la catégorie éligible dont le contrat de travail a été rompu. A compter de cette rupture, la durée du maintien de garantie doit être égale à celle du dernier contrat de travail, et ce dans une limite maximale de 12 mois.

Afin de permettre le respect des dispositions légales susmentionnées, les anciens salariés bénéficiaires peuvent rester adhérents au contrat durant le temps de leur droit à portabilité. La garantie pour les anciens salariés bénéficiaires est maintenue dans le cadre d'un système de mutualisation avec les cotisations des salariés adhérents au contrat. Le système de mutualisation conduit à n'appeler aucune cotisation auprès des anciens salariés bénéficiaires durant leur période de maintien. A l'expiration de la période convenue de portabilité, la mutuelle procédera à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le premier jour du mois civil suivant la date de cessation du droit.

En cas de perte anticipée du droit à portabilité, la mutuelle procédera, sur demande, à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le premier jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

L'employeur devra communiquer à Harmonie Mutuelle les bénéficiaires du dispositif de portabilité. »

Article 8

L'article 8 « Clause de réexamen » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 8

Prise d'effet, durée et dénonciation

Le présent accord aura une date d'effet au 1^{er} janvier 2015.

Il fera l'objet d'un réexamen dans un délai minimum de 5 ans à partir de son entrée en vigueur.

Il pourra être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à l'accord ;
- ou par l'organisme recommandé.

Un préavis de 2 mois devra alors être respecté et l'auteur de la résiliation devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente convention. La lettre recommandée doit faire état des motifs de la résiliation. »

Article 9

L'article 9 « Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 9

Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime, à savoir :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées ;

– la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires.

La commission paritaire de suivi est composée de deux représentants maximum désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord national et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission :

- de faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par l'organisme assureur recommandé dans l'accord à leur commission paritaire de suivi ;
- de faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime transmis par les commissions paritaires de suivi ;
- 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. »

Article 10

L'article 10 « Date d'effet » de l'annexe II de la convention collective est supprimé.

Article 11

L'article 11 « Durée, dénonciation et dépôt » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 10

Dépôt

Le présent accord, 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 nouveau code du travail. »

Article 12

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 14

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 6 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2015 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement mutuelle*		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Frais médicaux				
Consultations, visites : généralistes	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kiné...	60 %	40 %		100 %
Analyses et examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 %	35 %		100 %
Pharmacie				
Vignettes blanches	65 %	35 %		100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %		100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	355 %	455 %
Hospitalisation				
Frais de séjour et soins	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	150 %	100 %
+ dépassements honoraires				150 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (1) (2)			40 €/Jour	40 €/Jour
<i>(1) prise en charge limitée à 60 jours par année civile et par bénéficiaire</i>				
<i>(2) si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord</i>				
Maternité				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %		33 % PMSS	100 %
Dépassement d'honoraires et chambre particulière				33 % PMSS
Optique				
Monture				
Verres	60 %	395 % BRSS + 7 % PMSS /an		455 % BRSS
Lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base				+7 % PMSS/an
Dentaire				
Soins et honoraires	70 %	30 %		100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire (1)	70 %	30 %	110 %	210 %
+ forfait prothèses dentaire par an			10,50 % PMSS	10,50 % PMSS
Inlay et Onlay	70 %	30 %		100 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	150 %	250 %
Participation				
La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle				
Prévention				
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 Août 2004	60 % à 70 %	40 % à 30 %		100 %
Harmonie santé services Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale, réévalué chaque année.

*CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire)

- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.

- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- Déduction de la participation forfaitaire (1 € au 01/01/2008)
- Déduction des franchises médicales (Décret n°2007 - 1937 du 26/12/2007)

-La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

-Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge par la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.

-Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 38 DU 6 JANVIER 2015
RELATIF À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 3 JUILLET 2009

NOR : AGRS1597175M
IDCC : 9811

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGTA FO du Tarn ;

La FGAF CGT du Tarn ;

Le SGA CFDT du Tarn ;

Le SNCEA CFE-CGC du Tarn ;

La CFTEC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des garanties annexé à l'accord du 3 juillet 2009 est abrogé et remplacé par celui figurant en annexe du présent avenant.

Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

« 2.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Les salariés non cotisants AGIRC ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application ont la possibilité d'adhérer au régime de base ainsi que leurs ayants droit à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale. »

(Le reste sans changement.)

Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

« 3.1. Admission et bénéficiaires

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1^{er} du présent accord et l'affiliation de leurs salariés, dès lors qu'ils respectent les conditions d'ancienneté (6 mois d'ancienneté dans l'entreprise relevant du champ d'application de la présente convention), ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 juillet 2009 et de ses annexes.

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondants et les notices d'information aux entreprises sont établis par Harmonie Mutuelle et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

A charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à Harmonie Mutuelle les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime frais de santé instituée par la convention de gestion est Harmonie Mutuelle.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire ou 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un premier emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français. »

(Le reste sans changement.)

Article 4

L'article 4 « Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé » de l'annexe II de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé

Pour assurer la couverture et la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme :

Harmonie Mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux signataires du présent accord. »

Article 5

L'article 6 « Cotisations » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Cotisations

6.1. Taux de cotisation 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 du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la mutualité sociale agricole des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de “remboursement complémentaire de frais de santé” est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale pour l'exercice 2015 à :

– 0,93 % du PMSS (soit 29,88 € en valeur PMSS 2015).

Elle est répartie comme suit :

– 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;

– 80 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options définies dans un protocole de gestion signé avec l'organisme assureur.

Les taux de cotisations de la garantie obligatoire seront maintenus pour une durée de deux exercices à compter de la date d'effet de la convention et suivront uniquement l'évolution du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) ; ce maintien du taux est garanti jusqu'au 30 décembre 2016, sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant les prestations en nature du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme recommandé selon les termes d'un accord conclu entre eux.

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droit, adhésion des saisonniers CDD et salariés de moins de 6 mois d'ancienneté, bénéficiaires des régimes d'accueil loi Evin...) seront appelées directement par Harmonie Mutuelle.

6.3. Suspension du contrat de travail

1. Suspension donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à indemnisation par l'employeur ou pour son compte par un tiers, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu.

Les cotisations correspondantes continuent à être versées par l'employeur et le salarié, normalement, selon les modalités suivantes :

- l'employeur verse la part patronale de la cotisation à la caisse MSA dont il dépend ;
- le salarié verse la part salariale de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

2. Suspension ne donnant pas lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire ou indemnisation par l'employeur ou pour son compte, intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail prescrit pour raison médicale, la garantie santé peut continuer à être accordée, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

Article 6

L'article 7 « Maintien de garanties » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Bénéficiaires du régime d'accueil loi Evin :

Pour les salariés sortie loi Evin, à savoir :

- les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits ;
- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif ;
- les ayants droit des salariés décédés.

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit, la cotisation est fixée à :

- par adulte : 1,30 % PMSS (soit 41,21 € en valeur PMSS 2015) ;
- ayants droit :
 - conjoint : 1,43 % PMSS (soit 45,33 € en valeur PMSS 2015) ;
 - enfant (**): 0,63 % PMSS (soit 19,97 € en valeur PMSS 2015). »

Article 7

L'article 7.2 « Portabilité » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2

Portabilité

Les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) imposent au souscripteur de proposer un maintien des garanties du contrat aux salariés relevant de la catégorie éligible dont le contrat de travail a été rompu. A compter de cette rupture, la durée du maintien de garantie doit être égale à celle du dernier contrat de travail, et ce dans une limite maximale de 12 mois.

Afin de permettre le respect des dispositions légales susmentionnées, les anciens salariés bénéficiaires peuvent rester adhérents au contrat durant le temps de leur droit à portabilité. La garantie pour les anciens salariés bénéficiaires est maintenue dans le cadre d'un système de mutualisation avec les cotisations des salariés adhérents au contrat. Le système de mutualisation conduit à n'appeler aucune cotisation auprès des anciens salariés bénéficiaires durant leur période de maintien. A l'expiration de la période convenue de portabilité, la mutuelle procédera à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le premier jour du mois civil suivant la date de cessation du droit.

(**) Au-delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité).

En cas de perte anticipée du droit à portabilité, la mutuelle procédera, sur demande, à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le premier jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

L'employeur devra communiquer à Harmonie Mutuelle les bénéficiaires du dispositif de portabilité. »

Article 8

L'article 8 « Clause de réexamen » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

Prise d'effet. – Durée et dénonciation

Le présent accord aura une date d'effet au 1^{er} janvier 2015.

Il fera l'objet d'un réexamen dans un délai minimum de 5 ans à partir de son entrée en vigueur.

Il pourra être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à l'accord ;
- ou par l'organisme recommandé.

Un préavis de 2 mois devra alors être respecté et l'auteur de la résiliation devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente convention. La lettre recommandée doit faire état des motifs de la résiliation. »

Article 9

L'article 9 « Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime, à savoir :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires.

La commission paritaire de suivi est composée de deux représentants maximum désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord national et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission de :

- faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par l'organisme assureur recommandé dans l'accord à leur commission paritaire de suivi ;
- faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- examiner les avis relatifs à l'évolution du régime transmis par les commissions paritaires de suivi ;
- vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés. »

Article 10

L'article 10 « Date d'effet » de l'annexe V de la convention collective est supprimé.

Article 11

L'article 11 « Durée, dénonciation et dépôt » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10

Dépôt

Le présent accord, 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 nouveau code du travail. »

Article 12

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 14

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 6 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2015 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement mutuelle*		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Frais médicaux				
Consultations, visites : généralistes	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kiné...	60 %	40 %		100 %
Analyses et examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 %	35 %		100 %
Pharmacie				
Vignettes blanches	65 %	35 %		100%
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %		100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %		455 %
			355 %	
Hospitalisation	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %		100 %
Frais de séjour et soins			150 %	150 %
+ dépassements honoraires				100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		Frais réels
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	40 €/Jour
Chambre particulière (1),(2)			40 €/Jour	
<i>(1) prise en charge limitée à 60 jours par année civile et par bénéficiaire</i>				
<i>(2) si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord</i>				
Maternité	100 %			100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique			33 % PMSS	33% PMSS
Dépassement d'honoraires et chambre particulière				
Optique				
Monture	60 %			
Verres				
Lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base				
			395 % BRSS + 7 % PMSS /an	455 % BRSS +7 % PMSS/an
Dentaire				
Soins et honoraires	70 %	30 %		100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire (1)	70 %	30 %		210 %
+ forfait prothèses dentaire par an			110 %	10,50%PMSS
Inlay et Onlay	70 %	30 %	10,50 % PMSS	100 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	150 %	250 %
Participation				
La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle				
Prévention				
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 Août 2004	60% à 70 %	40 % à 30 %		100 %
Harmonie santé services Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale, réévalué chaque année.

*CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire)
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- Déduction de la participation forfaitaire (1 € au 01/01/2008)
- Déduction des franchises médicales (Décret n°2007 - 1937 du 26/12/2007)

-La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

-Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires

-Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Picardie et Aisne)
(17 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,
Journal officiel du 23 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 13 JUIN 2014

NOR : AGRS1597174M

Entre :

La FDSEA de l'Oise, la FDSEA de la Somme et l'union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Le syndicat des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne ;

Les entrepreneurs des territoires de Picardie ;

Les FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;

La fédération des propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne,

D'une part, et

L'union régionale FGA CFDT ;

La CFTC-Agri de Picardie ;

L'union régionale FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin notamment de se conformer aux nouvelles dispositions réglementaires, sont apportées à l'accord du 17 juin 2009 les modifications qui suivent.

Article 1^{er}

Le cinquième alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par les quatre alinéas suivants :

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

Dans le cas du passage d'un contrat à durée déterminée (CDD) à un contrat à durée indéterminée (CDI), l'ancienneté est calculée à partir de la date d'embauche en CDD du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés nouvellement embauchés ayant quitté un emploi depuis moins de 3 mois et pour lequel ils bénéficiaient de l'assurance complémentaire frais de santé prévue par l'accord régional du 17 juin 2009 peuvent être affiliés à l'assurance complémentaire frais de santé dès la date de leur embauche.

Ce droit ne devient toutefois effectif qu'à partir de la date à laquelle le salarié ayant fait connaître sa situation auprès de l'employeur lui en fait la demande. Ce dernier sollicitera alors l'organisme gestionnaire du régime, qui effectuera auprès de la mutualité sociale agricole, en charge de l'affiliation des salariés, une demande de dérogation. »

Article 2

A partir de son neuvième alinéa, les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

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

- les salariés bénéficiant d'une assurance complémentaire frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui. Ils peuvent demander à être exclus du régime frais de santé dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celui fixé par l'accord régional du 17 juin 2009, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit, adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Dans le cas de salariés ayant une faible rémunération :

- soit avec une durée de travail du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur ;
- soit apprenti,

ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Cas particulier – salarié à employeurs multiples :

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

Dispense d'affiliation des ayants droit :

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

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

Pour les bénéficiaires du "régime familial" défini à l'article 3, l'affiliation des ayants droit est obligatoire sauf si l'ayant droit, à condition de le justifier chaque année, bénéficie pour les mêmes risques d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Le salarié doit justifier chaque année de la couverture dont bénéficient son conjoint et/ou ses enfants.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Pour les couples travaillant dans la même entreprise ou dans deux entreprises relevant du régime mis en place par l'accord du 17 juin 2009, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

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

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

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

Affiliation facultative des salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique. Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire. Il est défini dans la convention de gestion et d'assurance liant cet organisme aux partenaires sociaux. La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié.

Les modalités de gestion de ces personnes seront définies dans le cadre d'un protocole de gestion spécifique distinct, la mutualisation se faisant à part. »

Article 3

Les dispositions du paragraphe 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 8 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois civil pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail. Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois civil pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur

Le salarié bénéficie des garanties pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

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

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

Article 4

Pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations à titre obligatoire est porté, à compter de la date d'extension du présent avenant à l'accord du 17 juin 2009, à :

- 2,96 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié et sa famille ;
- 1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié seul sans ayant droit.

Article 5

Les dispositions de l'article 8 « Cotisations » sont complétées par le paragraphe suivant :

« 5. Rupture du contrat de travail

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

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord régional, dans les conditions prévues par cet article. »

Article 6

Les articles 1^{er} et 2 du présent avenant prendront effet au 1^{er} juillet 2014, les articles 3 et 4 au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dudit avenant et l'article 5 au 1^{er} juin 2014.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Amiens, le 13 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

ACCORD DU 17 MARS 2015
RELATIF À UN PACTE DE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN AGRICULTURE
NOR : AGRS1597172M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
La fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT) ;
La fédération nationale du bois (FNB) ;
Les forestiers privés de France (FPF) ;
L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;
La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;
L'union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;
La fédération CFTC de l'agriculture ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A un moment difficile pour l'économie française, le gouvernement a proposé un pacte de responsabilité ayant pour objectif d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

La réussite de ce pacte passe par le respect et la prise en compte de la réalité économique des entreprises. C'est donc aux organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, en fonction des spécificités des secteurs agricoles, de déterminer leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi.

En conséquence, elles font ensemble le diagnostic économique et social en préambule de cet accord :

L'agriculture française évolue dans un contexte économique difficile à deux niveaux :

- au niveau mondial avec un durcissement de la concurrence imputable à la montée en puissance de nouveaux pays producteurs et exportateurs (Chine, Brésil, Inde, Russie...) ;

– mais également au niveau européen où elle subit une concurrence déloyale de plein fouet à cause de l'absence d'harmonisation sociale et fiscale.

Si elle occupe une place importante dans l'économie nationale en contribuant à hauteur de 1,4 % du PIB et en employant 3,3 % des actifs, soit 1,6 million d'emplois, on perçoit également des signaux d'une perte de compétitivité de certains secteurs dans le commerce international (fruits et légumes, volailles, porc...), mais également dans les entreprises de travaux agricoles par la suppression d'exonérations de cotisations sociales et dans les entreprises de travaux forestiers avec l'absence de reprise de la demande de l'industrie du bois, ainsi que dans les activités de services (entreprises du paysage) qui sont actuellement pénalisées notamment par un infléchissement de la commande publique.

Cependant la capacité des entreprises agricoles à s'adapter aux nouvelles demandes du marché et la recherche constante de la valorisation des productions donnent des perspectives d'espoir à l'agriculture française.

Le taux de marge des entreprises, le taux d'investissement, le développement de nouveaux débouchés, tant en matière de production que de services, sont autant d'indicateurs qui peuvent permettre à l'agriculture française de préparer l'avenir.

L'agriculture française est une chance pour l'emploi en France. Elle offre des emplois ouverts à tous les publics, sur l'ensemble du territoire. Toutefois, pour jouer pleinement son rôle, elle a besoin d'une politique ambitieuse de relance de l'activité.

Le pacte de responsabilité a pour objectif de renforcer la compétitivité prix des entreprises et de relancer l'emploi en s'appuyant, d'une part, sur la baisse du coût du travail et, d'autre part, sur l'augmentation du pouvoir d'achat des foyers modestes.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont souhaité prendre des engagements tant quantitatifs que qualitatifs en matière d'emploi, d'alternance, d'insertion, de sécurisation des parcours et de développement professionnel. Cependant, elles ont également conscience que d'autres types de freins à l'emploi existent en agriculture.

Elles rappellent, en préambule, qu'elles traitent depuis longtemps des moyens d'insérer durablement les salariés et les futurs salariés jeunes ou demandeurs d'emploi.

Certaines organisations professionnelles agricoles ont d'ailleurs, il y a peu, déjà manifesté leur volonté de s'impliquer en faveur de l'emploi. Dès 2013, elles se sont engagées avec d'autres acteurs des territoires dans une démarche en faveur de l'emploi, notamment par l'insertion et la formation à destination d'un public défini comme plus fragile, les jeunes et les demandeurs d'emploi. Leur volonté s'est concrétisée dans une charte sur l'insertion, du 3 mai 2013. Parallèlement, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont eu l'occasion à travers différents accords nationaux de travailler en faveur de l'emploi, que ce soit en termes de maintien ou de créations d'emploi ou que ce soit pour construire de nouveaux dispositifs.

Afin de donner plus de poids à ces déclarations, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de confirmer ces engagements et d'en fixer de nouveaux.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, la conclusion de cet accord permet de réaffirmer leur détermination à asseoir la politique agricole en matière d'emploi sur la base d'un dialogue social actif. L'efficacité de la construction empirique et la pérennité des dispositifs spécifiques agricoles relatifs à l'emploi reposent notamment sur le fait qu'ils sont issus de la négociation paritaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

TITRE I^{ER}

ENGAGEMENTS VISANT À MAINTENIR ET À DÉVELOPPER L'EMPLOI

Article 2

Engagements pour l'emploi

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont conscience de l'enjeu que représente l'emploi agricole pour l'économie agricole et l'économie en général. C'est pourquoi, même si la conjoncture actuelle rend les projections aléatoires, elles souhaitent manifester leur volonté de croire en l'emploi.

D'après les données de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), la production agricole compte 983 335 salariés en 2013 et 1 228 525 salariés pour l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles.

Tableau de bord 2013 de l'emploi en production agricole élargie

DONNÉES – CCMSA Production agricole, cheval, bois, entreprises de travaux agricoles et forestiers, organismes de remplacement et paysage			ÉVOLUTION 2012-2013
Etablissements	Nombre d'établissements	176 210	0,5 %
Contrats	Nombre de contrats (tout au long de l'année)	1 629 557	5,4 %
	Nombre de CDI. – Temps plein	251 798	–1,5 %
	Nombre de CDI. – Temps partiel	58 579	5,4 %
	Nombre de CDD	1 318 663	7,2 %
	Nombre de contrats « cadre »	24 132	3,0 %
	Nombre de contrats d'apprentissage	41 354	– 7,7 %
Salariés	Nombre de salariés	1 228 525	4,4 %
	Nombre de salariés à plus d'un contrat dans l'année	249 613	6,9 %
	Age moyen des salariés	36	=
	Part des femmes	34,3 %	– 0,3 point
Heures de travail	Nombre d'heures travaillées	739 338 310	2,7 %
	Nombre d'heures travaillées pour un CDI	1 342,1	3,5
	Nombre d'heures travaillées pour un CDD	244,2	2,8
	Nombre d'heures supplémentaires/complémentaires	23 891 503	– 10,7 %
	Part des heures travaillées par les CDI	56,4 %	– 2,3 points
	Equivalent temps plein (des salariés)	405 009	2,7 %

Dans la perspective du maintien de la situation économique actuelle, les mesures du pacte de responsabilité permettront aux exploitations et entreprises agricoles de conclure 35 000 contrats à durée indéterminée par an sur la période 2015-2017 (3 ans) et d'atteindre un effectif de 325 000 contrats à durée indéterminée à l'échéance de cette période, soit une hausse de près de 5 %.

Pour parvenir à ces objectifs, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent que le recours aux groupements d'employeurs soit largement favorisé. Les groupements d'employeurs sont un levier de pérennisation de l'emploi en permettant la conclusion de contrats à durée indéterminée comme réponse à des besoins de salariés sur de plus courtes durées dans différentes exploitations et entreprises agricoles.

Elles rappellent d'ailleurs qu'elles ont conclu récemment deux accords, l'un relatif aux groupements d'employeurs (13 juin 2012), l'autre aux contrats de génération en agriculture (14 novembre 2013), dans cette même finalité de développement et de pérennisation de l'emploi. Elles souhaitent que la conclusion de ces accords se traduise effectivement par la concrétisation des engagements pris (annexe I de l'accord de 2013) et par le développement des groupements d'employeurs.

Afin de suivre l'évolution annuelle des effectifs en contrat à durée indéterminée et mesurer l'atteinte des objectifs fixés ci-dessus il est instauré un comité paritaire national de suivi.

Article 3

Engagements pour l'alternance

L'alternance est un processus éducatif qui permet de prendre en compte une personne en devenir pour l'accompagner vers la réussite et l'intégration sociale. Elle favorise, à diplôme égal, l'insertion des jeunes dans l'emploi, notamment lorsqu'ils sont peu ou pas qualifiés. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles estiment que les exploitations et entreprises agricoles, de par leur structure, sont particulièrement performantes dans l'accueil de ces publics. Deux voies sont particulièrement à privilégier : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le secteur agricole s'inscrit pleinement dans cette démarche et se fixe également comme objectif de poursuivre le développement de l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes, notamment par les contrats de professionnalisation. Les accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle sont négociés et conclus dans cet objectif.

Le secteur agricole s'engage à maintenir le nombre d'alternants, avec la conclusion de 41 300 contrats d'apprentissage par an sur la période 2015-2017, ainsi que 2 000 contrats de professionnalisation par an sur la période 2015-2017.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, ces engagements répondent aux exigences légales permettant aux exploitants et entreprises agricoles qui souhaitent embaucher un apprenti dans les conditions fixées de bénéficier de l'aide au recrutement. Elles souhaitent toutefois poursuivre de façon plus approfondie leurs réflexions sur l'apprentissage en agriculture au sein de la CPNE.

TITRE II

ENGAGEMENTS VISANT L'ACCESSIBILITÉ DE NOS MÉTIERS POUR LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 4

Partenariat avec Pôle emploi

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent qu'un nouvel accord-cadre national a été conclu le 29 février 2012, pour une durée de 3 ans, entre Pôle emploi, la CPNE et l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), poursuivant ainsi la collaboration de ces instances instaurée depuis 2006. Les principaux objectifs de cet

accord-cadre national sont notamment d'assurer la promotion des emplois en agriculture, de fiabiliser et satisfaire les besoins en recrutement et de sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

Article 5

Insertion des jeunes

Soucieuses de favoriser l'insertion des jeunes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont mis en place des dispositifs incitatifs pour les entreprises compensant l'absence de toute expérience et formation en agriculture d'un jeune.

Dans ce cadre, et dans la limite des fonds disponibles de l'OPCA compétent, elles s'engagent à affiner les dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles pour une meilleure insertion des stagiaires du dispositif dans le monde agricole, de valoriser le dispositif du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée (CIF CDD) afin d'atteindre les 500 stagiaires par an sur la période 2015-2017, et de continuer le développement de la préparation opérationnelle à l'emploi, individuelle comme collective, pour atteindre les 400 personnes formées par an sur la période 2015-2017.

Pour contribuer au développement de l'embauche de jeunes dans le cadre des contrats de génération, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent qu'un dispositif spécifique pour l'agriculture soit proposé alternativement au dispositif existant. Elles rappellent qu'elles ont, dans une annexe de l'accord national sur le contrat de génération, envisagé des dispositions pour un contrat de génération agricole (annexe I – accord du 14 novembre 2013) et qu'il leur appartient maintenant de le promouvoir auprès des pouvoirs publics pour que des adaptations législatives soient adoptées.

Article 6

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Consciente des enjeux que représente la formation professionnelle et des atouts qu'elle constitue pour les salariés et les entreprises, l'agriculture a toujours été précurseur dans le domaine de la formation professionnelle.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, la formation professionnelle doit continuer à favoriser le développement des compétences du salarié.

Pour cela, elles souhaitent développer deux dispositifs qui répondent précisément à ces critères : la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la certification des compétences et qualifications professionnelles par l'intermédiaire des CQP.

A ce titre, le compte personnel de formation (CPF) prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle favorise l'évolution des compétences et des qualifications des salariés. Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles chargent la CPNE d'établir la liste des formations éligibles sur le CPF et de la réactualiser régulièrement.

TITRE III

ENGAGEMENTS VISANT LE DÉVELOPPEMENT ET L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOI EN MILIEU RURAL

Certains des dispositifs décrits ci-dessous et particulièrement les dispositifs relatifs au logement, au transport et aux gardes d'enfants nécessitent, pour être effectifs, des adaptations législatives et réglementaires. Cependant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles veulent mettre en avant les évolutions indispensables à apporter à la législation en vigueur pour prendre en compte le contexte spécifique de l'emploi en milieu rural, particulièrement vis-à-vis des

services publics. Dans ce cadre, elles s'engagent à effectuer paritairement des démarches auprès des instances concernées.

Article 7

Bourse à l'emploi

Afin de favoriser le développement de l'emploi, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles conviennent de s'appuyer sur la Bourse à l'emploi ouverte aux entreprises et exploitations agricoles à travers des services mis en place par l'ANEFA.

Celle-ci permet notamment de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers du secteur agricole à travers des témoignages, des actions de terrain et un site internet (www.aneфа.org).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent à l'ANEFA, par l'intermédiaire de ses structures locales, d'informer régulièrement (trimestriellement) les partenaires et de leur présenter un bilan sur l'attractivité et les offres d'emploi non pourvues.

Article 8

Valorisation des métiers de l'agriculture

Afin de valoriser les emplois et l'alternance, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent à l'ANEFA de construire une nouvelle campagne de communication régionale et nationale. Les modalités de cette campagne seront définies par le conseil d'administration de l'ANEFA.

Article 9

Formation au permis de conduire

La détention d'un permis de conduire est indispensable pour accéder à un emploi en milieu rural, que ce soit pour se rendre à son travail ou dans le cadre de l'exécution de son travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles conviennent que la formation en vue de l'obtention du permis de conduire est éligible non seulement au titre du plan mais également au titre des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Article 10

Prêt d'un véhicule

Pour pallier les carences constatées en milieu rural, particulièrement en termes de mise en place de services publics pour le transport collectif, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles favorisent les initiatives des entreprises en matière de transport de leurs salariés.

Ainsi, l'entreprise peut mettre à disposition d'un salarié un véhicule afin de lui permettre de venir travailler. Ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire.

Dès lors qu'il répond aux conditions ci-après, le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile-lieu de travail. Le salarié ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles. La durée du prêt du véhicule est fixée entre l'employeur et le salarié.

Les conditions d'utilisation du véhicule prêté font l'objet d'une convention d'utilisation signée par l'employeur et le salarié.

La mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets domicile-travail ne change pas la nature des trajets tant en termes de protection sociale que pour l'appréciation de la

durée de travail s'agissant d'une opportunité, d'une commodité offerte au salarié mais pas d'une obligation d'utilisation.

Article 11

Participation à l'achat de véhicule ou d'un moyen de transport

L'entreprise peut également décider d'aider le salarié à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement puisse excéder 10 % du salaire, sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement. Le salarié doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 6 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture, le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 1 an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

Article 12

Aide au paiement de la caution pour un logement

Afin de favoriser l'installation d'un salarié dans un emploi, les partenaires sociaux du secteur agricole incitent les entreprises à mettre en place un prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement puisse excéder 5 % du salaire, sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 1 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture, le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner sa créance. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

De plus, dans le cadre d'une réflexion plus globale sur les spécificités d'accès au logement et particulièrement en milieu rural, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles tiennent, au titre du dispositif du 1 % logement, à envisager paritairement des priorités d'utilisation des fonds disponibles.

Article 13

Aide à la garde d'enfants

Les organisations syndicales de salariés et employeurs agricoles sont favorables à ce que la mise en place de dispositifs d'aide à la garde d'enfants puisse bénéficier d'une aide de l'employeur. Elles s'engagent à réfléchir sur des projets originaux et pragmatiques offrant des solutions intéressantes tant aux salariés qu'aux employeurs.

D'ores et déjà, elles souhaitent que l'employeur ait la possibilité de :

- prêter des locaux pour pouvoir assurer l'organisation d'une garde collective ;
- prendre en charge le coût d'une assistance maternelle ou autre personnel d'accueil des jeunes enfants.

Ces dépenses entrent dans les charges de l'entreprise et n'ont pas la nature de salaire mais doivent être considérées comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

Article 14

Suivi de l'accord

Les parties signataires demandent à la CPNE d'assurer un suivi annuel du présent accord et de faire un bilan à échéance.

En complément du présent accord national, les parties signataires invitent les partenaires sociaux des conventions collectives nationales et territoriales couvertes par le champ d'application du présent accord à engager une réflexion prenant en compte la réalité économique et sociale des entreprises de leurs champs respectifs, dans le but d'améliorer l'attractivité de l'emploi agricole et de le développer tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Article 15

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 16

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 17

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 17 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165150200-000515
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
