

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/22 DU 20 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	118

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 52 du 5 mars 2015 relatif au travail à temps partiel.....	7
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 30 mars 2015 relatif aux salaires minimaux	11
Blanchisserie (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 18 du 20 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2015.....	13
Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 10 avril 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	15
Cordonnerie : accord du 23 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	19
Couture (région parisienne) : accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015	21
Couture (région parisienne) : avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} janvier 2015	22
Couture (région parisienne) : avenant n° 11 du 23 avril 2015 à l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications.....	25
Films d'animation (production) : avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	26
Golf : avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention.....	38
Jardineries et graineteries : accord du 17 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2015.....	48
Plasturgie : accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	50
Portage de presse : avenant du 19 décembre 2014 portant révision de la convention collective	83
Régies de quartier : avenant n° 1 du 10 avril 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle	105

Remontées mécaniques : avenant n° 64 du 24 novembre 2014 relatif aux contrats de génération	109
Sport : avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	116

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 43 DU 10 MARS 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550522M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

*Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers,
employés, agents de maîtrise*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 461,39	9,64
	2	1 466,40	9,67
	3	1 476,45	9,73

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
II	1	1 511,94	9,97
	2	1 550,40	10,22
	3	1 588,81	10,48
III	1	1 624,06	10,71
	2	1 662,40	10,96
	3	1 700,74	11,21
IV	1	1 755,78	11,58
	2	1 965,85	12,96
	3	2 174,29	14,34

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	25 846,24	1 980,55
II	32 215,84	2 468,65
III	38 508,53	2 950,85
IV	44 786,95	3 431,95

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 52 DU 5 MARS 2015

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550530M

IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La fédération des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 3.16.1 de la convention collective nationale
relatif à la définition du travail à temps partiel*

Le troisième alinéa de l'article 3.16.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sa durée hebdomadaire ne peut en principe être inférieure à 24 heures sauf dérogations contractuelles (contraintes personnelles, cumul d'emploi) ou de droit (étudiant de moins de 26 ans, salarié d'entreprise de travail temporaire d'insertion ou d'association intermédiaire, contrats aidés prévoyant des durées du travail autres).

Pour les contrats à temps partiel conclus avant le 1^{er} janvier 2014 ou entre le 22 janvier et le 30 juin 2014, la durée de 24 heures s'impose à condition que le salarié en fasse la demande et que l'employeur ne puisse y opposer une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Cette transition s'applique jusqu'au 31 décembre 2015. Après le 1^{er} janvier 2016 tous les contrats devront être mis en conformité.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail n'atteint pas les 24 heures hebdomadaires est alors informé par tout moyen que le seuil trimestriel d'heures de travail lui assurant une couverture sociale est fixé à 200 heures.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Leurs horaires de travail sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, sauf cas exceptionnels relevant d'impératifs médicaux (ex. : aptitude du salarié avec aménagement de poste en situation de handicap). »

Article 2

Modification de l'article 3.16.2 de la convention collective nationale

L'article 3.16.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.16.2

Temps partiel à la demande du salarié

1. Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise d'expertise en automobiles. »

Article 3

Création de l'article 3.16.3 de la convention collective nationale relatif à la demande de reprise d'un travail à temps plein

Est créé un article 3.16.3 rédigé comme suit :

« Article 3.16.3

Demande de reprise d'un travail à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet peuvent en faire la demande par écrit. Cette demande doit préciser la date souhaitée pour la prise d'effet de la modification de leur temps de travail.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé notamment par l'absence d'emploi disponible.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Article 4

Création de l'article 3.16.4 de la convention collective nationale relatif à la modification des horaires à temps partiel

Est créé un article 3.16.4 rédigé comme suit :

« Article 3.16.4

Modification ponctuelle des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier ponctuellement la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis de 7 jours ouvrés au minimum.

2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21, ce préavis pourra être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

Article 5

Création de l'article 3.16.5 de la convention collective nationale relatif aux heures complémentaires

Est créé un article 3.16.5, modifiant les dispositions de l'ancien article 3.16.2, rédigé comme suit :

« Article 3.16.5

Heures complémentaires

La direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée mentionnée au sein du contrat. Chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les présentes dispositions conventionnelles portent cette limite à 1/3 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 6

Création de l'article 3.16.6 de la convention collective nationale relatif aux compléments d'heures

Est créé un article 3.16.6, rédigé comme suit :

« Article 3.16.6

Compléments d'heures

Sur demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'employeur, sa durée de travail à temps partiel peut également être temporairement augmentée par avenant au contrat de travail dans un maximum de 12 semaines par année civile. Le nombre des avenants est limité à huit avenants par année civile. Cette disposition s'applique en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. Sauf accord spécifique des parties mentionné expressément dans l'avenant, les heures ainsi effectuées en complément d'heures ne donnent pas lieu à majoration.

Article 7

Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 30 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
(CENTRE)**

NOR : ASET1550536M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La DR Centre FFIE,

D'une part, et

Le SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)	SALAIRE horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution Position 1	150	1 457,55	9,61

Le barème des coefficients 170 à 270, réévalués selon l'accord du 1^{er} novembre 2014, reste en vigueur.

Article 3

Le présent barème pour le coefficient 150 entre en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 5

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

Fait à Olivet, le 30 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective régionale

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE
ET DE LA BLANCHISSERIE
(Nord - Pas-de-Calais)
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,
Journal officiel du 30 mai 1971)

**AVENANT N° 18 DU 20 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : ASET1550523M
IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

L'UR HACUITEX CFDT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barèmes des rémunérations minimales et classifications

Les rémunérations minimales conventionnelles sont fixées au 1^{er} avril 2015 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries de la teinture nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais conformément au tableau suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
110	9,61	1 457,55
120	9,62	1 459,03
130	9,63	1 460,55
140	9,65	1 463,58
160	9,83	1 490,88
180	10,11	1 533,35
200	10,44	1 583,40
230	11,25	1 706,25

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
280	12,20	1 850,33
350	13,38	2 029,30
400	14,76	2 238,60
500	16,84	2 554,07
600	19,01	2 883,18

Prime de frais de route des chauffeurs-livreurs : 6,10 €.

Cette prime est allouée aux chauffeurs-livreurs qui, du fait de l'horaire de la tournée, sont dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ou dans l'entreprise.

Article 2

Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

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

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

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-5 du code du travail (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation et tout employeur qui ne font pas partie du présent avenant pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Article 4

Dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Article 5

Extension

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 10 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1550537M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le SICMA ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	TAUX (en pourcentage)
I	1	1 483	0,65
	2	1 496	0,65
II	1	1 499	0,65
	2	1 517	0,65
	3	1 559	0,65
III	1	1 568	0,65
	2	1 590	0,65
	3	1 639	0,65
IV	1	1 648	0,65
	2	1 674	0,65
	3	1 734	0,65
V	1	1 738	0,65
	2	1 792	0,65
	3	1 916	0,65
VI	1	1 946	0,50
	2	2 021	0,50
	3	2 183	0,50
VII	1	2 226	0,50
	2	2 362	0,50
	3	2 573	0,50

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vénissieux, le 10 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

CLASSE 14. – MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15. – MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87. – SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

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

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – **CORDONNERIE MULTISERVICE**

ACCORD DU 23 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550528M

IDCC : 1561

Entre :

La FFCM ;

Le SRIC,

D'une part et,

La FNAA CFE-CGC ;

La FNP FO ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE brut mensuel
Ouvriers. – Employés				
I	1	140	9,66	1 465,13
	2	145	9,71	1 472,72
II	1	150	9,76	1 480,30
	2	155	9,81	1 487,88
III	1	165	10,40	1 577,75

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE brut mensuel
Employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,29	1 712,74
	2	200	12,51	1 897,78
V	1	220	13,76	2 087,37
VI	1	240	14,98	2 272,40
Cadres				
VII	1	270	16,83	2 552,99
VIII	1	300	18,68	2 833,58
	2	320	19,91	3 020,14

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 23 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 23 AVRIL 2015
RELATIF AUX PRIMES DE COLLECTION POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550534M
IDCC : 303

Les signataires du protocole réunis le 18 mars 2015 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2015 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 215 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 128 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Fait à Paris, le 23 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie, textile ;
FS CFDT (branche HACUITEX) ;
THC CGT.

Brochure n° 3185

Convention collective régionale

IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 10 DU 23 AVRIL 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550533M

IDCC : 303

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 18 mars 2015 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe VIII à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 9 signé le 17 avril 2013.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe VIII à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9, à l'exception du groupe 6, niveau A, seront majorées de 1,75 %.

A titre exceptionnel, la rémunération minimale annuelle garantie du groupe 6, niveau A « cadre débutant », sera bloquée pour l'année 2015 au niveau résultant de l'avenant n° 9, soit 34 270 €.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2015 comme indiquées dans l'annexe IX jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 23 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie, textile ;

FS CFDT (branche HACUITEX) ;

THC CGT.

ANNEXE IX

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 10 signé le 23 avril 2015

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE ANNUEL		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 673	18 112	19 556
2	19 556	20 535	23 615
3	23 615	24 722	28 431
4	28 431	29 650	34 096
5	34 096	34 870	40 100
6	34 270	40 100	45 891
7		45 891	52 774
8		52 774	60 096
9		60 096	69 110

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 11 DU 23 AVRIL 2015
À L'AVENANT N° 2 DU 6 MARS 2003 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1550535M
IDCC : 303

A la suite de la commission paritaire qui s'est tenue le 18 mars 2015, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

Article 1^{er}

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations annuelles garanties est annulé et remplacé par le texte suivant :

« La durée maximale de classement dans le groupe 6 A pour les salariés visés à l'article 1^{er} ne pourra pas excéder 5 ans à compter de leur embauche dans l'entreprise ou de la date de mise en œuvre de la classification pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de cette mise en œuvre. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 23 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie, textile ;

FS CFDT (branche HACUITEX) ;

THC CGT.

Brochure n° 3314

Convention collective nationale

IDCC : 2412. – **PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION**

AVENANT N° 9 DU 3 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2015

NOR : ASET1550524M

IDCC : 2412

Entre :

Le SPFA,

D'une part, et

L'USNA CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SPIAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Négociation annuelle obligatoire

Les catégories « non cadre » (III B et fonctions VI, V et IV) et « cadre » (I, II et III A) sont réévaluées de 0,5 %.

Cette réévaluation s'applique au minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2015.

Fait à Paris, le 3 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Producteur Directeur général (non mandataire social)	Hors catégorie	
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	3 018
Directeur général adjoint		3 018
Secrétaire général		3 018
Directeur administratif et financier		3 018
Directeur juridique		3 018
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 018
Directeur de la recherche et du développement		3 018
Directeur de la distribution		3 018
Directeur de la communication		3 018
Producteur exécutif		3 018
Directeur des opérations		3 018
Directeur du studio		3 018
Directeur littéraire		3 018
Directeur exploitation		3 018
Délégué général		3 018
Chargé de négociation/business affairs		3 018
Contrôleur de gestion		3 018
Responsable administratif et financier		3 018
Responsable juridique	II	2 549
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 549
Responsable informatique		2 549
Responsable exploitations dérivées		2 549
Chef de studio		2 549
Chef comptable		2 549
Juriste		2 549
Chargé de communication		2 549
Responsable des sites web		2 549

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Chef de projet édition		2 549
Ingénieur recherche et développement		2 549
Chef de projet vidéo/VOD		2 237
Chef de projet licensing		2 237
Chef de projet nouveaux médias		2 237
Chef de projet recherche et développement	III A	2 237
Chargé des ventes internationales		2 237
Assistant de direction		2 237
Attaché de presse		2 237
Contrôleur de gestion junior		2 107
Administrateur de royalties		2 107
Développeur		2 107
Comptable	III B	2 107
Responsable de la paie		2 107
Webmestre		2 107
Adjoint du directeur de studio		2 107
Adjoint du chef de studio		1 637
Adjoint du directeur littéraire		1 637
Assistant juridique		1 637
Régisseur	IV	1 637
Traffic manager		1 637
Secrétaire standardiste		1 637
Assistant administratif		1 637
Assistant comptable		1 637
Assistant de communication		1 523
Assistant commercial	V	1 523
Assistant développeur		1 523
Hôte standardiste		1 523
Coursier		1 472
Gardien	VI	1 472
Agent d'entretien		1 472

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Réalisateur	I	3 372
Directeur artistique		2 868
Directeur d'écriture		2 882
Chef story-boarder		2 882
Story-boarder	II	2 601
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	2 196
Scripte	III B	1 679
2 ^e assistant réalisateur	IV	1 624
Coordinateur d'écriture		1 624
Assistant directeur artistique		1 624
Assistant story-boarder	V	1 523

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur de modélisation	I	2 893
Chef dessinateur d'animation	II	2 497
Superviseur de modélisation		2 445
Chef modèles couleurs	III A	2 128
Dessinateur d'animation	III B	1 816
Infographiste de modélisation		1 816
Coloriste modèle	IV	1 624
Assistant dessinateur d'animation	V	1 523
Assistant infographiste de modélisation		1 523
Opérateur digitalisation	VI	1 472

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur lay-out	I	2 809
Chef feuille d'exposition	II	2 445
Chef cadreur d'animation		2 445
Chef lay-out		2 445

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Cadreur d'animation	III B	2 017
Animateur feuille d'exposition		2 017
Dessinateur lay-out		1 954
Infographiste lay-out		1 827
Détecteur d'animation	IV	1 624
Assistant dessinateur lay-out	V	1 523
Assistant infographiste lay-out		1 523

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur animation	I	2 882
Chef animateur	II	2 591
Chef infographiste 2D		2 591
Chef assistant	III A	2 123
Animateur	III B	2 154
Figurant mocap		1 816
Infographiste 2D		1 816
Assistant animateur	IV	1 753
Opérateur capture de mouvement		1 624
Opérateur retouche temps réel	V	1 523
Intervalliste		1 523
Assistant infographiste 2D		1 523

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur décor	I	2 726
Directeur rendu et éclairage		2 726
Chef décorateur	II	2 445
Superviseur rendu et éclairage		2 445
Décorateur	III B	1 848
Infographiste rendu et éclairage		1 753
Matt painter		2 271
Assistant décorateur	V	1 523
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 523

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	2 185
Chef trace-colorisation		2 133
Vérificateur d'animation	III B	1 679
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 624
Responsable scan		1 624
Traceur	V	1 523
Gouacheur		1 523
Opérateur scan	VI	1 472

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur compositing	I	2 726
Chef compositing	II	2 320
Opérateur compositing	III B	1 679
Assistant opérateur compositing	V	1 523

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Chef animateur volume	II	2 591
Chef décorateur volume		2 289
Chef opérateur volume		2 289
Chef plasticien volume		2 289
Chef accessoiriste volume	III A	1 977
Chef moulage		1 977
Animateur volume	III B	2 154
Décorateur volume		1 753
Opérateur volume		1 753
Plasticien volume		1 753
Accessoiriste volume		1 753
Technicien effets spéciaux volume		1 753
Mouleur volume	IV	1 624
Assistant animateur volume		1 624

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Assistant décorateur volume	V	1 523
Assistant opérateur volume		1 523
Assistant plasticien volume		1 523
Assistant accessoiriste volume		1 523
Assistant moulage		1 523
Mécanicien volume		1 523

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTIONS	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur des effets visuels numériques	I	2 809
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 591
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 260
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 523

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTIONS	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur technique de post-production	I	2 716
Chef monteur	II	2 462
Chef étalonneur numérique		2 591
Ingénieur du son		2 462
Responsable technique de post-production	III A	2 393
Chef opérateur du son		2 226
Bruiteur		2 394
Monteur	III B	1 753
Étalonneur numérique		1 954
Assistant monteur	V	1 523
Assistant étalonneur numérique		1 523
Assistant son		1 523

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

FONCTIONS	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Responsable d'exploitation	II	2 196
Administrateur système et réseaux		2 197
Superviseur transfert de données	III A	2 185
Superviseur de calcul		2 186

FONCTIONS	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Technicien système et réseau	III B	1 848
Infographiste développeur		1 848
Technicien de maintenance	IV	1 679
Opérateur transfert de données		1 679
Gestionnaire de calcul		1 679
Assistant opérateur transfert de données	V	1 523

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTIONS	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur de production	I	2 778
Directeur technique de production	II	2 716
Superviseur		2 477
Administrateur de production	III A	2 133
Chargé de production		1 852
Comptable de production	III B	1 679
Coordinateur de production	IV	1 624
Assistant de production	V	1 523

32.2. Barèmes salariaux des salariés
sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Réalisateur	I	183,77
Directeur artistique		157,37
Directeur d'écriture		157,37
Chef story-boarder		157,37
Story-boarder	II	141,53
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	121,00
Script	III B	92,64
2 ^e assistant réalisateur	IV	82,45
Coordinateur d'écriture		82,45
Assistant directeur artistique		82,45
Assistant story-boarder	V	77,30

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur de modélisation	I	157,37
Chef dessinateur d'animation	II	136,25
Superviseur de modélisation		133,08
Chef modèles couleurs	III A	116,75
Dessinateur d'animation	III B	100,18
Infographiste de modélisation		100,18
Coloriste modèle	IV	82,45
Assistant dessinateur d'animation	V	77,30
Assistant infographiste de modélisation		77,30
Opérateur digitalisation	VI	74,72

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur lay-out	I	153,15
Chef feuille d'exposition	II	133,08
Chef cadreur d'animation		133,08
Chef lay-out		133,08
Cadreur d'animation	III B	118,49
Animateur feuille d'exposition		110,95
Dessinateur lay-out		107,72
Infographiste lay-out		100,18
Détecteur d'animation	IV	82,45
Assistant dessinateur lay-out	V	77,30
Assistant infographiste lay-out		77,30

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur animation	I	157,37
Chef animateur	II	141,53
Chef infographiste 2D		141,53
Responsable des assistants animateurs		141,53
Chef assistant	III A	117,33
Animateur	III B	118,49
Figurant mocap		105,56
Infographiste 2D		105,56

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Assistant animateur	V	95,87
Opérateur capture de mouvement		82,94
Opérateur retouche temps réel	VI	92,63
Intervalliste		77,30
Assistant infographiste 2D		77,30

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur décor	I	148,92
Directeur rendu et éclairage		148,92
Chef décorateur	II	133,08
Superviseur rendu et éclairage		133,08
Matt painter	III B	124,95
Décorateur		101,25
Infographiste rendu et éclairage		95,87
Assistant décorateur	V	77,30
Assistant infographiste rendu et éclairage		77,30

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	119,93
Chef trace-colorisation		116,75
Vérificateur d'animation	III B	92,64
Vérificateur trace-colorisation	IV	82,45
Responsable scan		82,45
Traceur	V	77,56
Gouacheur		77,30
Opérateur scan	VI	74,72
Coloriste		74,72

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur compositing	I	148,92
Chef compositing	II	126,74
Opérateur compositing	III B	92,64
Assistant opérateur compositing	V	77,30

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Chef animateur volume	II	141,53
Chef décorateur volume		124,63
Chef opérateur volume		124,63
Chef plasticien volume		124,63
Chef accessoiriste volume	III A	108,26
Chef moulage		108,26
Animateur volume	III B	118,49
Décorateur volume		95,87
Opérateur volume		95,87
Plasticien volume		95,87
Accessoiriste volume		95,87
Technicien effets spéciaux volume		95,87
Mouleur volume	IV	82,45
Assistant animateur volume		82,45
Assistant décorateur volume	V	77,30
Assistant opérateur volume		77,30
Assistant plasticien volume		77,30
Assistant accessoiriste volume		77,30
Assistant moulage		77,30
Mécanicien volume		77,30

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur des effets visuels numériques	I	153,15
Superviseur des effets visuels numériques	II	133,08
Infographiste des effets visuels numériques	III B	114,18
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	78,63

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur technique de post-production	I	130,96
Chef monteur	II	195,40
Chef étalonneur numérique		130,96
Ingénieur du son		130,97

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Responsable technique de post-production	III A	116,75
Chef opérateur du son		116,75
Bruiteur		121,00
Monteur	III B	133,57
Etalonneur numérique		100,18
Assistant monteur	V	84,02
Assistant étalonneur numérique		84,02
Assistant son		84,02

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Responsable d'exploitation	II	119,35
Administrateur système et réseaux		119,35
Superviseur transfert de données	III A	119,93
Superviseur de calcul		119,93
Technicien système et réseau	III B	92,64
Infographiste développeur		92,64
Technicien de maintenance	IV	92,64
Opérateur transfert de données		92,64
Gestionnaire de calcul		92,64
Assistant opérateur transfert de données	V	77,30

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2015
Directeur de production	I	151,04
Directeur technique de production	II	147,13
Superviseur		134,52
Administrateur de production	III A	116,17
Chargé de production		101,39
Comptable de production	III B	92,64
Coordinateur de production	IV	82,94
Assistant de production	V	77,30

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 66 DU 11 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 11.3 « COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES CADRES ET NON-CADRES » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550526M

IDCC : 2021

PRÉAMBULE

Eu égard au résultat positif du régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 53 du 22 juin 2010, complété par l'avenant n° 58 du 12 février 2012 et par l'avenant n° 63 du 30 avril 2014, la commission nationale paritaire composée de représentants des organisations ayant signé ledit acte entend par le biais du présent avenant :

- améliorer les prestations existantes du régime conventionnel sans surcoût de cotisations et créer de nouvelles garanties ;
- réviser les prestations existantes du régime optionnel en diminuant le taux de la cotisation.

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.3 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

Article 1^{er}

Les trois derniers paragraphes de l'article 11.3.2 seront désormais rédigés ainsi qu'il suit :

« En complément du régime conventionnel ci-dessus décrit, les organismes assureurs ont proposé à la commission nationale paritaire, qui l'a validée, la possible mise en place par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord d'une garantie optionnelle (dénommée garantie Golf sup) pouvant intervenir en complément de la garantie socle (dénommée garantie socle convention collective nationale Golf).

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel incluant une garantie socle et une garantie optionnelle, présentées en annexe II du présent avenant, ont été améliorés et tiennent compte des nouvelles règles des contrats dits « responsables » résultant du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 pris en application de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, modifiée par la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014. »

Article 2

L'article 11.3.5.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« Régime optionnel (garantie Golf sup)

Régime isolé (salarié seul) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définie à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul, est de 0,49 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Famille (salarié et ses ayants droit) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille, est de 1,70 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Monoparentale (salarié + enfants) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants, est de 0,9 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime optionnel pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Article 3

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 5

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Levallois-Perret, le 11 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GFGA ;

GEGF.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

TARIFICATION DU RÉGIME GÉNÉRAL ET DU RÉGIME D'ALSACE-MOSELLE

Régime général

(En pourcentage PMSS) ⁽¹⁾

ACTIFS	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	1,26	1,75
Isolé + enfant(s)	2,20	3,10
Famille	3,30	5,00

(En euros.)

ACTIFS EN 2015	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	39,942	55,475
Isolé + enfant(s)	69,740	98,270
Famille	104,610	158,500

(En pourcentage PMSS) ⁽¹⁾

LOI ÉVIN	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	1,89	2,63
Isolé + enfant(s)	3,30	4,65
Famille	4,95	7,50

(En euros.)

LOI ÉVIN	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	59,913	83,371
Isolé + enfant(s)	104,610	147,405
Famille	156,915	237,750

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage PMSS) ⁽¹⁾

ACTIFS	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	0,95	1,32
Isolé + enfant(s)	1,65	2,33
Famille	2,48	3,76

⁽¹⁾ Plafond mensuel sécurité sociale (PMSS) à 3 170 € en 2015.

(En euros.)

ACTIFS EN 2015	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	30,115	41,844
Isolé + enfant(s)	52,305	73,861
Famille	78,616	119,192

(En pourcentage PMSS) ⁽¹⁾

LOI ÉVIN	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	1,43	1,98
Isolé + enfant(s)	2,48	3,50
Famille	3,72	5,64

(En euros.)

LOI ÉVIN	GARANTIE CCN GOLF	OPTION GOLF + (GOLF SUP)
Isolé	45,173	62,766
Isolé + enfant(s)	78,458	110,792
Famille	117,924	178,788

(1) Plafond mensuel sécurité sociale (PMSS) à 3 170 € en 2015.

ANNEXE II

LISTE DES GARANTIES RÉGIME CONVENTIONNEL ET SURCOMPLÉMENTAIRE

Régime général

Remboursement RO + RC (régime général)

Les remboursements sont exprimés en pourcentage du tarif de convention (TC) ou de la base de remboursement (BR) du régime obligatoire (RO) dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés)

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour secteur conventionné ⁽¹⁾	100 %	Frais réels
Honoraires praticiens hospitaliers signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) ⁽²⁾	300 %	350 %
Honoraires praticiens hospitaliers non signataires du CAS ⁽²⁾	225 %	225 %
Forfait hospitalier secteur conventionné	Frais réels	Frais réels
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité ⁽³⁾	Plafond 45 € par jour	Plafond 75 € par jour
Frais d'accompagnement enfant < à 16 ans	Plafond 30 € par jour	Plafond 40 € par jour
Transport ambulance accepté RO	100 %	100 %
Naissance ou adoption (enfant < 10 ans) ⁽⁴⁾	10 % PMSS	15 % PMSS
Soins courants		
Consultations, visites de médecins généralistes signataires du CAS ⁽²⁾	150 %	200 %
Consultations, visites de médecins généralistes non signataires du CAS ⁽²⁾	130 %	180 %
Consultations, visites de médecins spécialistes signataires du CAS ⁽²⁾	170 %	200 %
Consultations, visites de médecins spécialistes non signataires du CAS ⁽²⁾	150 %	180 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) signataires du CAS ⁽²⁾	160 %	200 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) non signataires du CAS ⁽²⁾	140 %	180 %
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Examens de laboratoire	160 %	200 %
Auxiliaires médicaux (kinés, infirmiers...)	160 %	200 %

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Pharmacie		
Médicaments remboursés à 65 % ou 35 % par le RO	100 %	100 %
Médicaments remboursés à 15 % par le RO	15 %	15 %
Dentaire		
Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	100 %	170 %
Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implanto-portée)	125 %	125 %
Complément prothèses dentaires remboursées (*)	375 %	495 %
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (*) ⁽⁵⁾	200 %	200 %
(*) Plafond annuel prothèses dentaires	1 500 €	1 500 €
Orthodontie acceptée par le RO	300 %	450 %
Implantologie dentaire non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	Plafond 200 €	Plafond 200 €
Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	–	Plafond 100 €
Optique ⁽⁶⁾		
Equipe ment verres simples + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 230 €	100 % + plafond 300 €
Equipe ment verres complexes (***) + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 380 €	100 % + plafond 550 €
Equipe ment verres très complexes + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 450 €	100 % + plafond 600 €
Lentilles acceptées (plafond/an)	100 % + plafond 200 €	100 % + plafond 200 €
Lentilles refusées, jetables (plafond/an)	Plafond 100 €	Plafond 200 €
Chirurgie correctrice (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	–	Plafond 400 €
Appareillage		
Prothèses auditives acceptées (plafond/an/prothèse)	300 %	400 %
Fournitures médicales, pansements, petits appareillages et gros appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques ⁽⁷⁾	250 %	290 %
Cure thermique ⁽⁸⁾		
Cure thermique acceptée par le RO (plafond par an)	100 %	100 %
Prévention		
Détartrage annuel	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Scellement des puits, des sillons et des fissures	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Ostéodensitométrie remboursée par le RO	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Dépistage des troubles de l'audition (audiométrie)	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Bilan du langage oral ou d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit	Cf. Auxiliaires médicaux	Cf. Auxiliaires médicaux
Dépistage de l'hépatite B	Cf. Examens de laboratoire	Cf. Examens de laboratoire
Vaccinations prioritaires ⁽⁹⁾	Cf. Pharmacie	Cf. Pharmacie
Bien-être		
Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)	Plafond 80 € par an	Plafond 80 € par an
Assistance santé CCMO ⁽¹⁰⁾ (aide-ménagère, portage médicaments...)	24 heures/24	24 heures/24
<p>Les remboursements de CCMO Mutuelle interviennent sur des prestations prises en charge par le régime obligatoire sauf indication contraire.</p> <p>Les remboursements CCMO Mutuelle valent par bénéficiaire, dans la limite des frais engagés et dans le cadre du parcours de soins et de la responsabilisation de l'assuré social. Les franchises médicales sur les médicaments, les analyses et examens de laboratoire sanitaire, la participation forfaitaire de 1 € ainsi que les pénalisations appliquées par le régime obligatoire et les dépassements d'honoraires autorisés, pratiqués dans le cadre du hors parcours de soins, ne sont pas remboursés.</p> <p>Les limitations et franchises CCMO Mutuelle exprimées en montant ou pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle. Les limitations par an s'entendent par année civile à l'exception des équipements optiques. Les limites et franchises CCMO Mutuelle exprimées en euros ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle et ne portent que sur les remboursements complémentaires au ticket modérateur (à l'exception des équipements optiques).</p> <p>Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué sur la base de remboursement transmise par le régime obligatoire (tarif d'autorité).</p> <p>(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2 € par jour.</p> <p>(2) Le contrat d'accès aux soins (CAS) est un dispositif par lequel le médecin s'engage à modérer ses tarifs.</p> <p>(3) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.</p> <p>(4) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.</p> <p>(5) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine de 1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).</p> <p>(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.</p> <p>(7) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricyles et chassis. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.</p> <p>(8) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.</p> <p>(9) Coqueluche et hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), <i>haemophilus influenzae</i> B (méningite), diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant.</p> <p>(10) Prestation assurée par un partenaire assistant (offerte par la CCMO).</p> <p>(**) Sont compris dans les verres complexes les verres mixtes (simple et complexe).</p> <p>(***) Sont compris dans les verres très complexes les verres complexes, les verres mixtes (complexe et très complexe ou simple et très complexe).</p>		

**Régime local
Alsace-Moselle**

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour secteur conventionné ⁽¹⁾	100 %	Frais réels
Honoraires praticiens hospitaliers signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) ⁽²⁾	300 %	350 %
Honoraires praticiens hospitaliers non signataires du CAS ⁽²⁾	225 %	225 %
Forfait hospitalier secteur conventionné	Frais réels	Frais réels
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité ⁽³⁾	Plafond 45 € par jour	Plafond 75 € par jour
Frais d'accompagnement enfant < à 16 ans	Plafond 30 € par jour	Plafond 40 € par jour
Transport ambulance accepté RO	100 %	100 %
Naissance ou adoption (enfant < 10 ans) ⁽⁴⁾	10 % PMSS	15 % PMSS
Soins courants		
Consultations, visites de médecins généralistes signataires du CAS ⁽²⁾	150 %	200 %
Consultations, visites de médecins généralistes non signataires du CAS ⁽²⁾	130 %	180 %
Consultations, visites de médecins spécialistes signataires du CAS ⁽²⁾	170 %	200 %
Consultations, visites de médecins spécialistes non signataires du CAS ⁽²⁾	150 %	180 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) signataires du CAS ⁽²⁾	160 %	200 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) non signataires du CAS ⁽²⁾	140 %	180 %
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Examens de laboratoire	160 %	200 %
Auxiliaires médicaux (kinés, infirmiers...)	160 %	200 %
Pharmacie		
Médicaments remboursés à 65 % ou 35 % par le RO	100 %	100 %
Médicaments remboursés à 15 % par le RO	15 %	15 %
Dentaire		
Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	100 %	170 %

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne im- planto-portée)	125 %	125 %
Complément prothèses remboursées (*)	375 %	495 %
Prothèses non remboursées par le RO (*) ⁽⁵⁾	200 %	200 %
(*) Plafond annuel prothèses dentaires	1 500 €	1 500 €
Orthodontie acceptée par le RO	300 %	450 %
Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	Plafond 200 €	Plafond 200 €
Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	–	Plafond 100 €
Optique ⁽⁶⁾		
Equipement verres simples + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 230 €	100 % + plafond 300 €
Equipement verres complexes avec monture (**) (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 380 €	100 % + plafond 550 €
Equipement verres très complexes avec monture (***) (pla- fond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 450 €	100 % + plafond 600 €
Lentilles acceptées (plafond/an)	100 % + plafond 200 €	100 % + plafond 200 €
Lentilles refusées, jetables (plafond/an)	Plafond 100 €	Plafond 200 €
Chirurgie correctrice (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	–	Plafond 400 €
Appareillage		
Prothèses auditives acceptées (plafond/an/prothèse)	300 %	400 %
Fournitures médicales, pansements, petits appareillages et gros appareillages (y compris véhicules pour handicapé phy- sique accepté par le RO), prothèses orthopédiques ⁽⁷⁾	250 %	290 %
Cure thermique ⁽⁸⁾		
Cure thermique acceptée par le RO	100 %	100 %
Prévention		
Détartrage annuel	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Scellement des puits, des sillons et des fissures	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Ostéodensitométrie remboursée par le RO	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Dépistage des troubles de l'audition (audiométrie)	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Bilan du langage oral ou d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit	Cf. Auxiliaires médicaux	Cf. Auxiliaires médicaux
Dépistage de l'hépatite B ⁽⁹⁾	Cf. Examens de laboratoire	Cf. Examens de laboratoire
Bien-être		
Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)	Plafond 80 € par an	Plafond 80 € par an

	GARANTIE SOCLE CCN golf	GARANTIE OPTIONNELLE CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Assistance santé CCMO ⁽¹⁰⁾ (aide-ménagère, portage médicaments...)	24 heures/24	24 heures/24
<p>Les remboursements de CCMO Mutuelle interviennent sur des prestations prises en charge par le régime obligatoire sauf indication contraire.</p> <p>Les remboursements CCMO Mutuelle valent par bénéficiaire, dans la limite des frais engagés et dans le cadre du parcours de soins et de la responsabilisation de l'assuré social. Les franchises médicales sur les médicaments, les analyses et examens de laboratoire sanitaire, la participation forfaitaire de 1 € ainsi que les pénalisations appliquées par le régime obligatoire et les dépassements d'honoraires autorisés, pratiqués dans le cadre du hors parcours de soins, ne sont pas remboursés.</p> <p>Les limitations et franchises CCMO Mutuelle exprimées en montant ou pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle. Les limitations par an s'entendent par année civile à l'exception des équipements optiques. Les limites et franchises CCMO Mutuelle exprimées en euros ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle et ne portent que sur les remboursements complémentaires au ticket modérateur (à l'exception des équipements optiques).</p> <p>Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué sur la base de remboursement transmise par le régime obligatoire (tarif d'autorité).</p> <p>(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2 € par jour.</p> <p>(2) Le contrat d'accès aux soins (CAS) est un dispositif par lequel le médecin s'engage à modérer ses tarifs.</p> <p>(3) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.</p> <p>(4) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.</p> <p>(5) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine de 1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).</p> <p>(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.</p> <p>(7) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricyles et chassiss. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.</p> <p>(8) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.</p> <p>(9) Coqueluche et hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), <i>haemophilus influenzae</i> B (méningite), diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant.</p> <p>(10) Prestation assurée par un partenaire assistant (offerte par la CCMO).</p> <p>(**) Sont compris dans les verres complexes les verres mixtes (simple et complexe).</p> <p>(***) Sont compris dans les verres très complexes les verres complexes, les verres mixtes (complexe et très complexe ou simple et très complexe).</p>		

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 17 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2015

NOR : ASET1550532M

IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} mai 2015, base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,41	1 459,07	9,62
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et /ou hôte- hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,16	1 465,13	9,66
165	Agent administratif 2 ^e échelon	8,93	1 472,72	9,71
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et /ou hôte- hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	8,71	1 480,30	9,76
175	Secrétaire	8,50	1 487,88	9,81

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
180	Vendeur confirmé Comptable	8,36	1 504,57	9,92
185	Gestionnaire de rayon	8,30	1 534,90	10,12
190	Responsable de rayons	8,32	1 580,40	10,42
200	Responsable de secteur	8,25	1 650,17	10,88
220	Adjoint de direction	8,23	1 810,94	11,94
260	Responsable de point de vente	8,30	2 156,75	14,22
350	Directeur	8,29	2 901,45	19,13
400	Directeur régional	8,29	3 315,51	21,86

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 25 MARS 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550529M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation et du nécessaire développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, il est impératif de maintenir et de faire évoluer les compétences, les savoir-faire et les qualifications des salariés, leur permettant ainsi de pouvoir prétendre à leur évolution professionnelle.

Par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est venue modifier ce cadre. Les organisations syndicales représentatives des salariés et patronale se sont attachées à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, la volonté de développement de l'apprentissage dans la branche (plus particulièrement pour les jeunes de moins de 26 ans) en tenant compte des besoins de l'entreprise, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :

- renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;

- garantir une répartition équilibrée de l’offre de formation sur le territoire, en facilitant l’accès des salariés et des entreprises à une offre de formation attractive, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;
- accompagner le développement des compétences, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser l’accès des TPE/PME et de leurs salariés aux compétences de recherche et développement, management, qualité ;
- promouvoir l’apprentissage comme dispositif de formation et d’insertion professionnelle au sein de la filière plasturgie, et ce pour l’ensemble des niveaux de formation ;
- proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;
- accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu’ils puissent construire leur évolution professionnelle ;
- faire évoluer les compétences attachées au développement d’activités nouvelles ou en mutation, liées à l’environnement, au développement durable et à la croissance verte ;
- promouvoir l’innovation dans la formation en optimisant l’ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs ;
- placer le CPF au cœur du dispositif de formation pour donner aux salariés les moyens d’être acteurs de leur évolution professionnelle.

L’implication et la mobilisation des entreprises et des salariés dans ce sens sont essentielles. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l’ensemble des outils concourant non seulement à les informer et à les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d’évolution du secteur.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l’OPCA de la branche (à savoir l’OPCA DEFI à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d’informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l’observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie (mentionné à l’article 25 du présent accord et ci-après « l’observatoire »), en articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet et champ d’application

Le champ d’application de l’accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise à améliorer les dispositions existantes et à décliner les dispositions de :

- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l’accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

- et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle et ses avenants modificatifs ;
- l'accord-cadre du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie en date et son avenant modificatif ;
- l'accord-cadre du 12 mai 2004 pour l'ingénierie de formation dans la branche de la plasturgie ;
- l'accord du 23 mai 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la plasturgie relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

TITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

Article 2.1

Entretien biennal

2.1.1. Fréquence et calendrier

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur de celui-ci.

Pour les salariés présents à l'effectif au 7 mars 2014, le premier entretien devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016.

Si le premier entretien biennal ne saurait être confondu avec l'entretien mentionné à l'article 2.2, il est souhaitable de réaliser, lors de celui-ci, un premier état des lieux sur les formations et les progressions salariales dont le salarié a bénéficié les années antérieures. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils bénéficieront d'un premier entretien biennal au plus tard avant la fin de leur deuxième année d'ancienneté.

En outre, cet entretien professionnel doit être 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 mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;

- d’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du code du travail ;
- d’un arrêt longue maladie prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d’un mandat syndical.

Les entreprises peuvent également proposer un entretien professionnel aux salariés n’exerçant plus leur mandat électif de représentants du personnel, à l’issue de celui-ci.

2.1.2. Objectif et moyen

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques de l’employeur et du salarié, ainsi que les perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d’emploi du salarié.

Il poursuit un double objectif :

- favoriser l’élaboration du projet individuel d’évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, heures disponibles au titre du compte personnel de formation, CIF, période de professionnalisation, etc. ;
- alimenter la démarche de l’entreprise d’anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences.

Il se déroule de manière spécifique et distincte vis-à-vis de l’entretien annuel et donne lieu à l’établissement d’un document écrit, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d’exprimer ses souhaits, ses points d’accord et de désaccord, notamment sur les propositions faites par l’entreprise et sur la prise en compte par l’entreprise des propositions du salarié. Les parties signataires rappellent que selon la loi du 4 août 1994 (n° 94-665) l’entretien doit se dérouler en français.

Considérant cet entretien professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l’ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, les parties signataires s’engagent à promouvoir l’entretien professionnel en :

- demandant à l’OPCA de la branche (à savoir l’OPCA DEFI au jour de la signature du présent accord, et selon les modalités prévues au titre VIII du présent accord) de mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d’accompagnement, dont le guide pour l’entretien professionnel, au plus tard fin 2015. Ces outils seront validés par la CNPE ;
- incitant les entreprises à former les managers à la conduite d’entretien (notamment par le biais de la formation prévue à cet effet par la branche), à développer l’information des salariés (notamment sur la préparation et le contenu de l’entretien professionnel) et à développer la connaissance des managers sur les objectifs et les orientations stratégiques de l’entreprise.

Un bilan des entretiens professionnels réalisés (et portant *a minima* sur le nombre de salariés bénéficiaires de l’entretien professionnel et de l’abondement correctif visé à l’article 2.2 du présent accord) sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l’entreprise et de ses établissements à l’occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

Article 2.2

Entretien tous les 6 ans

Conformément à l’article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l’entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s’apprécie par référence à l’ancienneté du salarié dans l’entreprise.

A titre indicatif, pour les salariés présents à l’effectif au 7 mars 2014, cet entretien devra avoir lieu au plus tard le 6 mars 2020. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils devront bénéficier de cet entretien au plus tard à la fin de la sixième année d’ancienneté dans l’entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que si le salarié est absent à cette date anniversaire, l'entretien doit avoir lieu à son retour dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne 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, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Les parties signataires s'entendent pour préciser que n'est pas considéré comme une progression salariale à prendre en compte dans ce cadre l'impact d'une augmentation, par accord de branche, des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Les périodes d'absence de longue durée seront mentionnées sur le document.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures (130 heures pour les temps partiels) de formation sont inscrites au compte personnel de formation de chaque salarié n'ayant pas bénéficié :

- des entretiens professionnels prévus à l'article 2.1 du présent accord durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné à l'article 2.2 du présent accord ;
- et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent.

Ces heures sont financées par l'employeur.

La CNPE demandera à l'OPCA de la branche de recenser en 2021 (puis chaque année) les abonnements réalisés dans ce cadre.

A partir de mars 2020, la CNPE pourra demander à l'observatoire de réaliser une étude sur la conduite des entretiens professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Passeport orientation formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation formation », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Chaque salarié sera informé par l'entreprise, notamment lors de l'entretien professionnel, de l'existence du passeport orientation formation. L'entreprise mettra à disposition du salarié, à sa demande, les informations nécessaires à la constitution du passeport.

Il est mis à disposition de toute personne un modèle unique de passeport orientation et formation sur le site de l'OPCA de la branche. Cet outil sera validé par la CNPE.

Article 4

Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle

Article 4.1

Bilan de compétences

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA de la branche à dévelop-

per l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle.

Si l'action a lieu à la demande de l'employeur, elle se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Si l'action a lieu à l'initiative du salarié, elle peut se dérouler hors temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé bilan de compétences géré par le FONGECIF ou au titre du plan de formation. Selon le dispositif concerné, l'employeur doit donner son accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par l'OPACIF concerné ou par l'entreprise elle-même dans le cadre de son plan de formation.

La CNPE pourra décider de mettre ce dispositif en action prioritaire au titre de la contribution conventionnelle du 0,15 %. Elle définira le plafond de prise en charge, ainsi que le public éligible.

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel de l'entreprise à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

Article 4.2

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité interne ou externe ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son CPF.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche ou à défaut à l'observatoire de réaliser un outil de communication qui sera mis à disposition des salariés et des entreprises afin que ces dernières puissent afficher ou communiquer, sur un support opportun, la liste des CEP de leur département.

TITRE II

ACCÈS AUX MÉTIERS DE LA PLASTURGIE

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion des personnes dans les entreprises de la branche de la plasturgie, à faciliter ainsi les recrutements et attirer les compétences d'excellence.

Des dispositions particulières sont notamment envisagées pour l'accueil et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les outils développés pour ces catégories pourront être mobilisés pour tous les publics.

Article 5

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les jeunes dans les entreprises

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la plasturgie afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la plasturgie, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la plasturgie et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- promotion des métiers de la plasturgie auprès des jeunes ;
- développement de nouveaux outils de communication et d'information ;
- mobilisation des outils de la branche, par exemple les plates-formes mobiles « Destination plasturgie » ;
- développement de l'apprentissage ;
- renforcement du partenariat avec les organismes de formation et les établissements de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, les organismes d'information et d'orientation en lien avec le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les demandeurs d'emploi dans les entreprises

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, par la mobilisation des mesures mises en œuvre par le service public de l'emploi (par exemple : préparation opérationnelle à l'emploi...)

Les parties signataires confient à l'OPCA de la branche le soin de mobiliser des financements complémentaires auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

TITRE III

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 7

Classement des certificats de qualification professionnelle dans la plasturgie

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire ou de compétences. Ils participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un coefficient de la grille de classification au cours de sa vie professionnelle.

Les certificats de qualification professionnelle préparés dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sont classés suivant le classement défini ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de ce certificat.

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la plasturgie, « certificats de qualification professionnelle de la plasturgie ». Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CNPE, dans le cadre des orientations définies par la CNPE.

Les certificats de qualification professionnelle de la plasturgie, leurs référentiels, leur mise en œuvre, leur attribution sont validés par la CNPE.

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CNPE :

- procédera selon les principes et les règles d'ingénierie mentionnés à l'article 21 du présent accord ;
- proposera une modalité de reconnaissance au sein de la classification et la demande d'inscription au RNCP.

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP plasturgie « Opérateur spécialisé en assemblage, parachevement, finition », « Conducteur d'équipement de fabrication » et « Assembleur monteur de menuiseries extérieures »	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP plasturgie « Monteur, régleur d'équipement de fabrication », « Opérateur spécialisé en matériaux composites », « Chaudronnier plastique » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot »	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP plasturgie « Responsable d'équipe »	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
7	Relève du groupe 7 : Le CQP plasturgie « Technicien de production »	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
(*) Les degrés constituent des minima.			

Article 8

Ouverture d'une négociation sur la reconnaissance des certifications dans la classification

Les parties signataires actent le principe d'ouvrir, en 2015, une négociation visant à l'incorporation des neuf CQP actuels, ainsi que les CQP actuellement en cours d'élaboration, dans l'accord de classification en date du 16 décembre 2004. Dans ce cadre, elles conviennent de pouvoir discuter de l'opportunité pour chaque CQP de prendre en compte un ou plusieurs critères supplémentaires de cotation.

Lors de cette négociation les organisations syndicales de salariés et patronale pourront définir les modalités de reconnaissance et de valorisation de l'obtention d'une certification RNCP ou d'un CQP.

TITRE IV

ALTERNANCE

Article 9

Orientations prioritaires

Les parties signataires considèrent l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire pour chaque niveau de qualification professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi elles invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière afin d'atteindre l'objectif d'augmenter de 30 % l'alternance dans la branche. Le suivi de ces actions sera effectué dans le cadre du groupe de travail tripartite avec les organisations syndicales de salariés et patronale et le ministère de l'éducation nationale (GTT).

Pour cela, et en complément des dispositions suivantes, les parties signataires conviennent de s'appuyer – en priorité – sur le réseau des CFA de la plasturgie pour l'apprentissage et sur le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie pour les contrats de professionnalisation pour mettre en œuvre des réponses adaptées sur l'ensemble du territoire national.

Article 10

Apprentissage

Les parties signataires s'engagent, en partenariat avec les centres de formation concernés, à veiller à l'adéquation des niveaux de formation préparés (CAP, bac pro, BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, master et titres professionnels) avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des conclusions de l'observatoire.

Article 10.1

Financement

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6221-2 du code du travail aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de la branche contribue à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la plasturgie.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de la branche de faire une demande d'habilitation en vue de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises de la plasturgie pour assurer la continuité de la collecte assurée actuellement par la fédération de la plasturgie et des composites, soit dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

Article 10.2

Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage

Dans le respect des orientations définies en CNPE, le comité de section professionnelle de la branche plasturgie propose au conseil d'administration de l'OPCA de la branche, chaque année, selon les orientations définies dans l'accord-cadre de la branche plasturgie du 25 mars 1993 étendu par arrêté ministériel du 31 octobre 1994, les financements à attribuer aux CFA.

Cette recommandation devra préciser la liste des centres de formation d'apprentis concernés, les évolutions des effectifs d'apprentis en plasturgie pour chaque CFA, les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci.

La formation des maîtres d'apprentissage sera prise en charge par l'OPCA de la branche selon les modalités définies à l'article 18.2 du présent accord.

Article 10.3

Rémunérations du contrat d'apprentissage

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le Smic mais le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 ⁽¹⁾ du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ou 15 ans en cas de dérogation) :
 - 35 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
 - 42 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
 - 60 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
 - 45 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;

(1) Pour mémoire au jour de la signature du présent accord, les tranches d'âges prévues par le code du travail en matière de salaire minimum sont les suivantes :

- 16 ans à 17 ans (avec dérogation possible pour 15 ans) ;
- 18 ans à 20 ans ;
- 21 ans et plus (jusqu'à 25 ans inclus avec des dérogations : exemple handicapé).

- 54 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 75 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé) :

- 55 % la première année d'exécution du contrat ;
- 66 % la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % la troisième année d'exécution du contrat.

Article 11

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés parmi lesquels les organismes de formation continue de la plasturgie, 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être utilisé de façon récurrente pour pourvoir un emploi durable dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 du code du travail ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière.

Article 11.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 11.2

Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective : la qualification préparée doit être classée dans un groupe d'après le classement des qualifications professionnelles mentionné au titre III du présent accord.

Article 11.3

Forme et durée du contrat de professionnalisation

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

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

La durée du contrat peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

a) Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi.

b) Soit lorsque l'action de professionnalisation est conclue pour l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Quel que soit le type de contrat, et dans le cas où les actions de professionnalisation se déroulent uniquement ou en majeure partie en interne et visent à l'acquisition d'un CQP de la plasturgie, les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du dispositif « parcours d'intégration et de professionnalisation » ⁽¹⁾.

Article 11.4

Rémunérations du contrat de professionnalisation

Salariés âgés de moins de 26 ans

Les 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, un salaire minimum fixé selon un pourcentage du Smic, sans pouvoir être inférieur aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-15 du code du travail et indépendamment du coefficient hiérarchique de l'emploi occupé durant la période du contrat de professionnalisation.

1. Pour les titulaires d'une qualification inférieure à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 1 à 3 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

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

2. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 4 et 5 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 85 % du Smic.

(1) Le PIP est une formule qui permet de construire un parcours de formation personnalisé, adapté au profil du candidat et des compétences requises pour le poste en vue de l'acquisition de la certification pour le recrutement en contrat de professionnalisation ou celui d'une période de professionnalisation.

Le PIP repose sur l'intervention d'un organisme externe qui définit le parcours nécessaire à l'acquisition des compétences en collaboration avec le salarié et l'entreprise. Cet organisme garantit la qualité et l'individualisation des formations.

3. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un BTS, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 6 à 9 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 90 % du Smic.

Salariés âgés de 26 ans et plus

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 90 % de la rémunération minimale correspondant au coefficient de l'emploi occupé, prévue par la convention collective de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du Smic, sans pouvoir être inférieure aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-18 du code du travail.

Article 11.5

Désignation d'un tuteur

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-3-1 du code du travail, l'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

La formation du tuteur est prise en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions de l'article 18.1 du présent accord.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 12

Orientations dans la branche

La formation est un enjeu crucial pour contribuer au maintien et au développement de l'emploi, accompagner les évolutions consécutives aux mutations technologiques, industrielles et organisationnelles et pour permettre l'accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles.

La CNPE définira les orientations prioritaires sur l'ensemble des dispositifs.

Les dispositifs sont les suivants.

Article 13

Plan de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en référence à la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur propose, dans le cadre du plan de formation, des actions de formation en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste du travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les actions qui relèvent de cette catégorie visent l'acquisition de savoirs requis pour l'exécution du contrat de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;
- des actions de développement des compétences.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA de la branche, sauf décision contraire du conseil d'administration de celui-ci, peut financer la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

Les fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés pourront être complétés par des fonds du FPSPP tels que prévus à l'article L. 6332-21 du code du travail.

Dans le cadre d'un parcours professionnel individualisé d'un salarié, l'employeur mentionne à celui-ci l'emploi visé lorsqu'il mobilise des actions de développement des compétences.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement de moins de 1 heure donne lieu à une contrepartie réelle, définie par l'employeur après consultation des élus du personnel. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement d'au moins 1 heure donne lieu de préférence à une récupération ou, à défaut, à une contrepartie financière, calculée au global sur la base du temps pour temps et du salaire horaire de base de l'intéressé.

Les parties signataires rappellent que les temps de formation, dans le cadre du plan de formation, ne doivent pas aboutir à dépasser les durées maximales de travail.

Les parties signataires rappellent que le plan de formation fait l'objet d'une consultation prévue par le code du travail.

Article 14

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La VAE est accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du CPF ou dans le cadre d'un congé de VAE auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle, et demanderont à l'OPCA de la branche de mettre à disposition toutes les informations nécessaires.

Article 15

Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la présence des salariés aux jurys d'examen ou de VAE des diplômes et titres et CQP de la plasturgie.

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

de la session d'examen ou de validation. Le salarié joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Les dépenses afférentes (y compris le maintien de la rémunération du salarié) à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience des diplômes, titres et CQP de la plasturgie inscrits au RNCP seront prises en charge par l'OPCA de la branche, pour la quote-part restant à la charge du participant, sur la section professionnalisation, et dans les limites définies par la loi. Les modalités et les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen seront définis par son conseil d'administration.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche de communiquer à la CNPE les modalités et les barèmes de remboursement de frais liés à la participation à ces jurys d'examen ou de VAE.

A défaut d'une prise en charge par l'OPCA de la branche, ces dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 seront imputées, pour la quote-part non prise en charge par l'OPCA, sur le plan de formation de l'entreprise du participant, et dans les limites définies par la loi.

Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

Article 16.1

Objet

Le site internet gouvernemental, au jour de la signature du présent accord, indique que « le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel ».

Article 16.2

Principe

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou de 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) :

- en emploi ;
- ou à la recherche d'un emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

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

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.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du CPF et le salarié informe son nouvel employeur du nombre d'heures acquises sur son CPF.

Chaque salarié a la possibilité de consulter le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant au service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (à savoir au jour de la signature du présent accord : www.moncompteformation.gouv.fr).

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCA de la branche de mettre en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet. Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF, sur les règles d'abondement au niveau de la branche et sur les modalités de mobilisation du compte.

Le CPF est un droit attaché à la personne et est conservé par son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Il permet à son titulaire de suivre une formation dite « éligible ».

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

Article 16.3

Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année calendaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet (établi selon les dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail) acquiert sur son CPF à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite totale de 150 heures.

Conformément à l'article L. 6323-12 sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF les périodes d'absence suivantes :

- le congé :
 - de maternité ;
 - de paternité et d'accueil de l'enfant ;
 - d'adoption, de présence parentale ;
 - de soutien familial ou parental d'éducation ;
- ou les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

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, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

En outre, le CPF peut également être crédité d'heures selon les modalités prévues à l'article 2.2 du présent accord et par les dispositions légales.

Article 16.4

Formations éligibles

Sont éligibles au CPF les formations visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ainsi que l'accompagnement à la VAE ;
2. Les formations répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

D'une part, qui :

- sont sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- ou sont sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- ou sont sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

Et, d'autre part, qui figurent sur l'une des listes mentionnées aux articles :

- L. 6323-16 du code du travail (pour ce qui concerne les salariés), à savoir les listes établies par :
 - la CNPE de la branche ;

- le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF) ;
- ou le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (COPAREF) ;
- L. 6323-21 du code du travail (pour les demandeurs d’emploi).

A cette fin, les parties signataires confient à la CNPE de la branche le soin d’établir, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

La CNPE consacrera semestriellement une partie de son ordre du jour à l’élaboration de la liste, des publics prioritaires et à sa modification (ajout ou retrait). Néanmoins, pour la mise en place du CPF, la CNPE pourra procéder à des réunions plus fréquentes sur ce point.

Article 16.5

Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail

Le bénéfice du compte personnel de formation ouvert à tout salarié est destiné à lui permettre de bénéficier d’actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail.

16.5.1. Formations éligibles suivies en dehors du temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées en dehors du temps de travail :

- ne nécessitent pas l’accord préalable de l’employeur ;
- ouvrent droit, en vertu de l’article L. 6323-19 du code du travail, au bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- ne constituent pas un temps de travail effectif et ne donnent pas lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

16.5.2. Formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées pendant le temps de travail :

- nécessitent, selon la procédure et les conditions définies à l’article L. 6323-17 du code du travail, l’accord préalable de l’employeur (tant en ce qui concerne le calendrier que le contenu de la formation) ;
- ouvrent droit, en vertu de l’article L. 6323-19 du code du travail, au bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Néanmoins, l’accord préalable de l’employeur ne porte que sur le calendrier (et non pas sur le contenu) de la formation réalisée sur tout ou partie du temps de travail lorsque l’action :

- vise à l’acquisition du socle des connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l’expérience ;
- ou est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application du dernier paragraphe de l’article 2.2 du présent accord.

16.5.3. Procédure de mobilisation du compte pour les formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4, I, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre de son CPF doit demander l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure plus de 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Article 16.6

Prise en charge des frais de formation et de la rémunération des salariés en formation

16.6.1. Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF sont pris en charge selon les modalités définies à l'article L. 6323-20 du code du travail, c'est-à-dire :

- soit par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ;
- soit par l'OPCA de la branche en l'absence d'un accord d'entreprise mentionné ci-dessus ;
- soit par le FPSPP.

La prise en charge des frais se fait au regard du coût réel de la formation dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié. En outre, le conseil d'administration de l'OPCA de la branche peut fixer un plafond de prise en charge.

16.6.2. Prise en charge de la rémunération

La prise en charge de la rémunération des salariés en formation, pendant le temps de travail, dans le cadre du CPF est faite par l'OPCA de la branche dans le cadre défini à l'article R. 6323-5, IV, du code du travail.

Article 16.7

Abondement

16.7.1. Principe

Les parties signataires rappellent que lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites 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, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de la branche ;
- le FONGECIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- et l'AGEFIPH.

Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en

particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

16.7.2. Abondement de la branche

Afin d'encourager les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, les parties signataires du présent accord instaurent, dans les conditions ci-après définies, un abondement d'heures complémentaires pour permettre à un salarié n'ayant pas suffisamment d'heures sur son CPF de réaliser une formation. Il est entendu que pour bénéficier de cet abondement le salarié doit utiliser prioritairement l'ensemble des heures créditées sur son CPF et/ou DIF et que l'abondement de branche n'est susceptible d'intervenir qu'en complément.

Cet abondement est financé par la contribution (0,2 %, cf. art. 20.2.1) des entreprises de la branche au titre du CFP collectée par l'OPCA de la branche. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement ou de financement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

a) Les modalités de cet abondement pour les années 2015 et 2016 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

- égal au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les CQP de la branche (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;
- égal à 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CNPE ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

b) Les modalités de cet abondement pour les années postérieures à 2017 feront l'objet d'un accord annuel (qui sera annexé au présent accord).

Article 16.8

Articulation avec d'autres dispositifs

Afin de favoriser la réalisation d'un projet professionnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et qualifications, il est rappelé que le CPF peut s'articuler avec d'autres dispositifs :

- professionnalisation ;
- congé individuel de formation, tel que défini aux articles L. 6322-1 et suivant du code du travail ;
- plan de formation.

Dans le cas de coconstruction avec le plan de formation ou la professionnalisation, l'entreprise est invitée à définir avec le salarié les modalités de prise en compte des sujétions liées aux formations hors temps de travail.

Article 16.9

Reliquat des droits à DIF

A compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (ci-après DIF) est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au

1^{er} janvier 2021. Dans cette hypothèse et conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total (reliquat de DIF et éventuel complément par le CPF) de 150 heures.

Article 16.10

Gestion directe du CPF par une entreprise

Il est rappelé que les entreprises peuvent conclure des accords visant à gérer elles-mêmes la contribution relative au CPF.

Article 17

Période de professionnalisation

Article 17.1

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de renforcer la capacité, pour les salariés, à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

Article 17.2

Salariés concernés

Elles concernent les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir les salariés en contrat à durée :

- indéterminée ;
- ou déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec l'employeur, relevant de l'article L. 5132-4 ou de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Article 17.3

Actions de formation visées

Elles concernent les actions de formations visées à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire les formations :
 - enregistrées au RNCP ;
 - ou reconnues dans les classifications de la convention collective de la plasturgie ;
 - ou ouvrant droit à un CQP ;
- ou les actions permettant l'accès :
 - au socle de connaissances et de compétences ;
 - ou à une certification inscrite à l'inventaire ;
 - ou à une VAE.

Pour les actions de formation se déroulant uniquement ou en majeure partie en interne les partenaires sociaux préconisent, dans ce cadre, l'utilisation du dispositif du parcours d'intégration et de professionnalisation (et plus particulièrement pour les CQP).

Article 17.4

Participation financière de l'OPCA de la branche

Les parties signataires considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA de la branche au titre des actions prioritaires de la branche les salariés et les actions visés aux articles 17.2 et 17.3 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à privilégier les publics suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sous réserve que la durée de la professionnalisation soit au minimum de 80 heures conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;
- les salariés à la fin d'un mandat de détachement ou de représentation du personnel ;
- les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité.

Les parties signataires attachent une attention particulière aux publics éligibles notamment à un cofinancement au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à savoir :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- les salariés de qualification de niveau V ou inférieur ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années ;
- les salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage ;
- les salariés qui occupent un emploi à temps partiel ;
- les salariés des TPE-PME.

Quel que soit l'objectif poursuivi ou le public bénéficiaire, l'action de professionnalisation devra, pour être prise en charge par l'OPCA de la branche, être réalisée selon les durées mentionnées ci-dessous.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à la durée définie à l'article D. 6324-1 du code du travail (à savoir au jour de la signature du présent accord, 70 heures) sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience ;
- aux actions de formation visant à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- lorsque la période de professionnalisation s'articule avec le CPF.

La prise en charge portera sur tout ou partie des coûts de formation. Le comité de section professionnelle de la plasturgie proposera les modalités de prise en charge avant validation du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

La mise en œuvre de cette période doit prendre appui sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences et du CEP ;
- et/ou celles mobilisant l'intervention d'un tuteur formé ;
- et/ou celles impliquant une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le CPF).

Article 17.5

Désignation d'un tuteur

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 18

Tutorat et accompagnement des contrats en alternance

Article 18.1

Tutorat

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des salariés inscrits dans un contrat de professionnalisation ou une période de professionnalisation, des salariés temporaires et de tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs sont chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif de l'apprenant, sont choisis par le chef d'entreprise parmi les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'Education nationale et le référent de l'OPCA de la branche. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise.

Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que des salariés seniors volontaires puissent exercer un rôle de tuteur.

Toute signature d'un contrat de professionnalisation est accompagnée de la désignation d'un tuteur, qui doit être formé à l'exercice de cette mission (les cadres dirigeants ne sont pas soumis à cette obligation).

Les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place des actions de formation pour les tuteurs dans les entreprises.

La branche via l'OPCA de la branche met à la disposition des entreprises un module de formation tutorale spécifique.

Les entreprises prendront pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés-tuteurs ;
- de veiller à ce que les salariés tuteurs puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- de prendre en compte l'exercice de toute fonction tutorale dans le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel ;
- que la fonction tutorale soit prise en compte dans la cotation de l'emploi dans le critère animation de la grille de classification de la plasturgie qui caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement, au minimum degré 2.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction tutorale dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA de la branche pour l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation et des dispositions légales et réglementaires ⁽¹⁾, alors 1/4 de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des tuteurs sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires ⁽²⁾ ainsi que des décisions du CA de l'OPCA de branche.

Article 18.2

Maîtres d'apprentissage

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-5 du code du travail est dénommée « maître d'apprentissage » la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (ci-après « CFA »).

La fonction peut être partagée entre plusieurs salariés.

L'employeur :

- permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ;
- veille à ce que le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles exigées conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage à leur mission sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites des dispositions législatives et des décisions du CA de l'OPCA de branche.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction de maître d'apprentissage dans l'entreprise.

(1) Articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.

(2) Au jour de la signature du présent accord, les articles L. 6332-15 et D. 6332-90. Ce dernier article prévoyant un plafond de 15 € par heure de formation, d'une durée maximale de 40 heures.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES : CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES VERSÉES À L'OPCA DE LA BRANCHE

Article 19

Contributions dues au titre de l'année 2014 (collectées en février 2015)

Article 19.1

*Contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche
au titre du plan de formation (en pourcentage de la masse salariale)*

Toutes les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA de la branche les contributions au développement de la formation professionnelle définies dans les articles ci-dessous.

19.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de la branche leur contribution légale due au titre du plan de formation.

19.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser une contribution de 0,15 % de leur masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation à l'OPCA de la branche.

Au-delà de cette contribution minimale, les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires en fonction d'options validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche sur proposition du comité de section professionnelle de la plasturgie. Ces options ouvrent droit à des contreparties différenciées en fonction de l'effort contributif des entreprises. Les entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation et du choix des organismes de formation.

Si les entreprises n'ont pas dépensé la part de la contribution légale qu'elles gèrent elles-mêmes, durant l'exercice considéré, elles sont tenues d'en verser le solde à l'OPCA de la branche avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

Article 19.2

*Taux des contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche
au titre de la professionnalisation*

Les employeurs doivent consacrer, au titre de la professionnalisation, un pourcentage de leur masse salariale de l'année en cours, fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ⁽¹⁾.

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature du présent accord :

NOMBRE DE SALARIÉS	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION versée à l'OPCA
Moins de 10	0,40 % versé à l'OPCA	0,15 %
De 10 et 19	0,90 % (dont 0,15 % versé à l'OPCA)	0,15 %
De 20 et plus	0,90 % (dont 0,15 % versé à l'OPCA)	0,50 %

19.2.1. Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de 20 salariés doivent effectuer à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la date de rédaction de l'accord).

19.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la date de rédaction de l'accord).

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles de l'article L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 19.3

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FPSPP dispose des sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % :

- des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ces sommes sont prélevées sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et dues au titre du plan de formation. Ces sommes sont collectées par l'OPCA de la branche, en plus du minimum conventionnel au titre du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus, puis versées au FPSPP. Elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de manière identique à chacune de ces contributions.

Au regard des résultats des études concernant les métiers, les emplois et les qualifications présents et à venir dans la plasturgie menées par l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de conclure une convention avec le FPSPP, au regard de ses propres orientations, afin de cofinancer des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 20

Contributions dues au titre de l'année 2015 (collectées en 2016) et des années suivantes

Article 20.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies à l'article L. 6331-2 du code du travail.

Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

Article 20.2

Entreprises de 10 salariés et plus

20.2.1. Contribution légale

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies aux articles L. 6331-9 ou L. 6331-10 du code du travail ⁽¹⁾.

Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

20.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire consacrée à la politique de branche

En complément des contributions légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de formation de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution pourra être affectée notamment à :

- des actions de formation ;
- des aides incitatives pour développer l'investissement en actions de formation (prise en charge des frais de gestion, fonds mutualisés supplémentaires...) ;
- des actions collectives ;
- des mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises (notamment celles rencontrant des difficultés économiques), de secteurs ou filières professionnels ou de bassin d'emplois ;
- des actions prioritaires définies en CNPE ;
- etc.

Cette contribution est instituée, sous réserve des dispositions figurant à l'article 26 du présent accord, pour une durée limitée aux seules années 2015, 2016 et 2017 (collectes 2016, 2017 et 2018). Les parties ouvriront au premier trimestre de 2017 une négociation visant, par voie d'avant annexé au présent accord, à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

Préalablement à cette négociation, l'OPCA de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPE définira les affectations possibles de cette contribution.

TITRE VII

INSTANCES PARITAIRES NATIONALES EMPLOI-FORMATION

Article 21

Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPE) telles que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 novembre 1969 relative aux clauses générales de la convention collective, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature de l'accord :

NOMBRE de salariés	PLAN de formation	PROFESSIONNALISATION	CPF	FPSP	CIF	TOTAL légal	CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE prévue par l'article 20.2.2 du présent accord (sous réserve des dispositions de l'article 26)	TOTAL LÉGAL plus conventionnel
Moins de 10	0,40 %	0,15 %	0 %	0 %	0 %	0,55 %	0 %	0,55 %
De 10 à 49	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 50 à 299	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %
300 et plus	0 %	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %

La CNPE a notamment pour missions :

- de proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- de formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, CPF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- d'élaborer et d'actualiser régulièrement les listes de formations éligibles au CPF ;
- de définir, chaque année (à partir de 2015), l'affectation de la contribution conventionnelle supplémentaire mentionnée à l'article 20.2.2 du présent accord ;
- de préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la plasturgie ;
- de proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de fixer, avec la validation du CA de l'OPCA de la branche, les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrat et période de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, PIP...) ;
- d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de suivre, en lien avec l'observatoire, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif, notamment sur le nombre de CPF mis en œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc. ;
- d'assurer, en lien avec l'observatoire et les organismes de formation de la plasturgie, une veille sur les évolutions technologiques, les besoins de compétences, l'implantation des centres et des organismes de formation, etc.

Article 22

Comité de section professionnelle de branche (CSPB)

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche et dans le respect des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CNPE, le CSPB a pour missions de :

- proposer au conseil d'administration de l'OPCA de branche les orientations en matière de développement de la formation ;
- proposer les priorités et règles de prise en charge des formations et des demandes de financements d'études ;
- proposer les financements à attribuer aux CFA dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- proposer et de suivre les actions collectives spécifiques de la branche ;
- suivre l'activité de l'OPCA de branche pour la section plasturgie.

Dans la mesure où le CSPB est un organe participant au fonctionnement de l'OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement du CSPB, à l'instar des administrateurs, devront être pris en charge par l'OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 23

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA de branche)

Article 23.1

Missions

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche, les parties signataires rappellent que les missions de l'OPCA de la branche sont les suivantes :

- collecter et gérer :
 - les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prise en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche applicable ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA de la branche et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA de la branche et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA de la branche ;

- collecter par délégation ou en sous-traitance, des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Article 23.2

Développement des services de l'OPCA de la branche

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCA de la branche envers les entreprises du secteur et les salariés.

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

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

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de la branche de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la branche déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de la branche. La CNPE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent accord.

23.2.2. Prise en charge du diagnostic RH par l'OPCA de la branche pour les TPE et PME

Pour aider les entreprises de moins de 300 salariés à la réalisation de diagnostics RH, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences (notamment dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise), l'OPCA de la branche prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par 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 la branche 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 24

Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

Les présentes dispositions complètent celles de l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire et l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005.

L'observatoire a pour missions notamment :

- de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet ;

- d’identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi que les débouchés dans la plasturgie afin de rendre plus efficace et efficiente la mise en œuvre des mesures d’accueil et d’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- et de produire des travaux pouvant servir à la négociation de branche,

devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l’importance de répondre aux enquêtes menées par l’observatoire. Les résultats de ces enquêtes doivent en effet s’appuyer sur un panel représentatif pour servir de base efficace aux travaux d’élaboration de la politique de branche.

L’observatoire, éventuellement sur demande de la CNPE, pourra réaliser des études sur les emplois en tension et les emplois émergents afin d’identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, en vue notamment de communiquer aux différents acteurs de la prescription de la formation et de l’orientation les informations nécessaires pour construire leur offre.

L’observatoire pourra formuler des propositions en vue d’améliorer les moyens d’information et d’orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d’outils (cf. art. 6 du présent accord).

Article 24.1

Secrétaire de l’observatoire

Pour mémoire l’article 3.2 de l’accord du 26 octobre 1994 relatif à l’observatoire prévoit que « le secrétaire de l’observatoire a pour rôle :

- d’assurer une cohérence technique d’ensemble des travaux menés par l’observatoire en proposant notamment la constitution des groupes de travail en fonction des études à mener et en centralisant les travaux ;
- de construire et de piloter les travaux de veille (bases de données, tableaux de bord, etc.) ;
- de coordonner les travaux spécifiques ;
- d’assurer l’organisation et le secrétariat du comité de pilotage (réunions, compte rendu, rapport d’activité) ;
- d’assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l’observatoire ;
- d’assurer la communication et la diffusion des travaux de l’observatoire ».

Article 24.2

Modalités de financement

Le comité de pilotage de l’observatoire détermine et transmet, chaque année, à l’OPCA de la branche le budget prévisionnel de fonctionnement de l’observatoire et le montant de l’enveloppe financière qu’il estime nécessaire à la prise en charge des études et analyses de l’observatoire. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l’OPCA de la branche assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d’administration.

Dans la mesure où l’observatoire est un organe participant au fonctionnement de l’OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement de l’observatoire – à l’instar des administrateurs – devront être pris en charge par l’OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 24.3

Communication et diffusion des études, analyses et travaux

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale paritaire pour l'emploi de la branche plasturgie, au comité de section professionnelle de la branche plasturgie et au conseil d'administration de l'OPCA de la branche :

- les résultats des travaux de veille et des travaux spécifiques ;
- un bilan annuel de ses activités ;
- un programme d'activité pour l'année à venir.

La CNPE est chargée de proposer les modalités de diffusion des travaux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, notamment sur le site internet de l'observatoire, accessible à tout public.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 25

Durée

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2017 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord seront définis par la CNPE.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par les dispositions législatives et réglementaires ultérieures.

Article 26

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 27

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 20.2.2 ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de l'année 2015 que le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et sous réserve que l'extension se produise avant le 31 décembre 2015, afin de permettre la collecte en 2016 sur l'année 2015.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

- avant le 31 décembre 2015, la contribution 2015 sera collectée en 2016 ainsi que pour les 2 années suivantes conformément aux dispositions de l'article 20.2.2 du présent accord ;
- entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016, la contribution 2015 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2016 et 2017 alors seront, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectées respectivement par anticipation en 2016 et 2017 ;
- entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017, les contributions 2015 et 2016 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2017 alors sera, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectée respectivement par anticipation en 2017.

Article 28

Publicité et diffusion des dispositifs

L'OPCA de la branche disposera sur son site internet un accès public permettant à tous d'avoir accès au présent accord, à l'information concernant les différents dispositifs du présent accord et aux documents liés.

Chaque entreprise devra indiquer par voie d'affichage à ses salariés l'adresse internet du site de l'OPCA de la branche permettant l'accès à l'information.

L'OPCA de la branche diffusera aux délégués du personnel des entreprises adhérentes relevant de la branche plasturgie l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNC CGT-FO.

ANNEXE I

LEXIQUE

- CIF : congé individuel de formation.
- CFA : centre de formation des apprentis.
- CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi.
- CPF : compte personnel de formation.
- CQP de la plasturgie : certificat de qualification professionnelle de la plasturgie.
- DIF : droit individuel à la formation.
- FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation.
- FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du CIF.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
- OPCA DEFI : organisme paritaire collecteur agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie.
- OPMQ : observatoire national prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.
- PME : petites et moyennes entreprises.
- PIP : parcours d'intégration et de professionnalisation.
- RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
- TPE : très petites entreprises.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2014
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550531M
IDCC : 2683

PRÉAMBULE

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » a pour objet *in fine* de présenter la convention collective nationale du portage de presse ainsi que l'ensemble de ses annexes au ministère du travail conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail en vue de son extension.

Article 1^{er}

Champ d'application

Pas de modification.

Article 2

Droit syndical et liberté d'opinion

Délégués syndicaux

Version précédente :

« Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'inspecteur du travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties et protections que les délégués du personnel.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction de tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise. »

Version modifiée :

« Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'inspecteur du travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux ainsi que les représentants de la section syndicale bénéficient de la protection légale prévue au code du travail.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction de tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise. »

Ajout d'un paragraphe intitulé « Transmission d'informations syndicales » à la suite du paragraphe « Affichage ».

« Les entreprises de portage organiseront paritairement, sur la méthode, la transmission des informations syndicales selon des modes opératoires appropriés lorsque les moyens traditionnels d'affichage ne sont pas accessibles.

A titre d'exemple, les moyens de transmission informatiques, téléphoniques ou papier pourront être utilisés.

Pour les porteurs qui ne reviennent jamais dans l'entreprise, cette dernière prendra en charge, deux fois par an et par syndicat représentatif, l'envoi d'une information syndicale par tous moyens à sa disposition. »

Local syndical

Version précédente :

« Dans les entreprises ou les établissements employant plus de 200 salariés au sens de l'article L. 412-5 du code du travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Ce local sera équipé du matériel suivant : bureau, sièges, ligne téléphonique directe, armoire.

Sous réserve de l'accord de la direction, d'autres matériels de l'entreprise pourront être utilisés pour l'exercice du mandat des délégués. Dans cette hypothèse, les modalités seront définies avec chaque direction. »

Version modifiée :

« Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 200 salariés au sens de l'article L. 2141-11 du code du travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise disposera d'un local syndical.

Ce local sera aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement. »

Commission paritaire nationale

Version précédente :

« Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises adhérentes au GREPP ou appliquant la convention collective pour leur participation aux réunions de négociation de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de deux représentants pour chacune des confédérations suivantes : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier. »

Version modifiée :

« Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du portage de presse pour leur participation aux réunions de négociation de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier. »

Article 3

Durée, révision, dénonciation, avenants

Révision

Version précédente :

« Elle peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou de plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie aux autres signataires de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de 3 mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

Les demandes de révision successives ayant le même objet ne pourront être formulées dans un délai inférieur à 3 années.

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 132-7, alinéa 3, du code du travail, tel que défini à la date de signature de la convention collective. »

Version modifiée :

« Elle peut faire l'objet d'une demande de révision au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail d'un ou de plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale représentative signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie à l'ensemble des organisations représentatives de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de 3 mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

(Suppression d'un alinéa.)

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 2232-12 du code du travail, tel que défini à la date de signature de la convention collective. »

Dénonciation

Version précédente :

« La convention peut être dénoncée par une ou plusieurs organisations signataires, avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires de la convention.

La négociation doit intervenir dans le délai de 3 mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, la présente convention cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur. »

Version modifiée :

« La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. »

Article 4

Commission paritaire de conciliation

Version précédente :

« Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission de conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit après saisine motivée par écrit à l'initiative d'une des parties signataires, dans les 15 jours qui suivent la saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la commission, le procès-verbal en est dressé sur le champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès-verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes. »

Version modifiée :

« Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission de conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, dans les 15 jours qui suivent cette saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la commission, le procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès-verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes. »

Article 5

Commission paritaire d'interprétation

Version précédente :

« Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, à l'initiative d'une des parties signataires de la présente convention, au plus tard dans les 3 mois de sa saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la convention collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

Version modifiée :

« Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des orga-

nisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, au plus tard dans les 3 mois de cette saisine.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la convention collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

Article 6

Avantages acquis

Pas de modification.

Article 7

Conditions d'emploi

Engagement

Version précédente :

« L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateur embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

- identité des parties :
 - raison sociale de l'entreprise ;
 - adresses de l'entreprise ;
 - nom patronymique du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la convention collective) ;
- classification et niveau hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- période d'essai ;
- durée du préavis
- durée du travail ;
- montant, éléments du salaire et périodicité de versement ;
- durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche. »

Version modifiée :

« L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur de l'existence des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateur embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

- identité des parties :
 - raison sociale de l'entreprise ;
 - adresses de l'entreprise ;
 - nom patronymique du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la convention collective) ;
- classification et niveau hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- période d'essai ;
- durée du préavis ;
- durée du travail ;
- montant, éléments du salaire et périodicité de versement ;
- durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche. »

Emploi du personnel féminin

Rémunération

Version précédente :

« Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales. »

Version modifiée :

« Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales.

Elles mettront en œuvre des dispositifs pour corriger les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par les articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, et ce avant le 31 décembre 2015. »

Protection de la maternité

Version précédente :

« Les femmes en état de grossesse dûment déclarées à l'employeur bénéficient dès la fin du troisième mois de la possibilité de se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur en laisse pas le temps nécessaire. »

Version modifiée :

« Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les femmes en état de grossesse bénéficient de la possibilité de se rendre aux consultations obligatoires, y compris la première consultation qui confirme l'état de grossesse. »

Egalité de traitement

Version précédente :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au paragraphe 10 de l'article L. 133-5 du code du travail. »

Version modifiée :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au paragraphe 10 de l'article L. 2261-22 du code du travail. »

Intéressement, participation, PEE

Version précédente :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du paragraphe 15 de l'article L. 133-5 du code du travail. »

Version modifiée :

« Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du paragraphe 15 de l'article L. 2261-22 du code du travail. »

Article 8

Préavis

Pas de modification.

Article 9

Durée du travail

Version précédente :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est définie à l'annexe "Porteurs" de la présente convention collective.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables.

En application du code du travail, le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois pourra être augmenté d'un tiers de la durée correspondante prévue au contrat de travail. »

Version modifiée :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est déterminée dans les conditions de l'accord de branche signé le 28 mai 2014 annexé à la présente convention.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables. »

Alinéa 3 supprimé.

Article 10

Rémunération

Version précédente :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'annexe "Porteurs" de la présente convention collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^e mois...

Mesure transitoire

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application. »

Version modifiée :

« Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'annexe "Porteurs" de la présente convention collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

Cette rémunération minimale devra respecter les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^e mois...

Mesure transitoire

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application. »

Article 11

Travail de nuit

Version précédente :

« En application du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002, il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise. »

Version modifiée :

« Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la presse payante. L'activité de portage de la presse payante consistant notamment à distribuer des publications quotidiennes fabriquées la nuit, avec une distribution aux abonnés prévue généralement avant 7 heures du matin, cette activité relève par essence, pour un certain nombre de salariés remplissant les conditions prévues au paragraphe ci-après, du travail de nuit.

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui, conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3122-31 du code du travail :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie en entreprise, au moins 270 heures durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Contreparties

Il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise.

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Les entreprises peuvent employer les salariés de nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est accordé à tout salarié dont la durée de travail en continu atteint 6 heures de travail effectif.

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, en tenant compte de l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur tiendra compte des contraintes de transport des salariés concernés par le travail de nuit lors de leur affectation.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle et la formation professionnelle des travailleurs de nuit

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou de congé individuel de formation.

Surveillance médicale

La surveillance médicale des travailleurs de nuit s'effectue conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. »

Article 12

Formation

Version précédente :

« Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière.

En conséquence, les parties demanderont, dès signature de cette convention collective, l'adhésion du GREPP à l'accord constitutif de MEDIAFOR du 21 décembre 1994.

Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci. »

Version modifiée :

« Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière. »

Alinéa 2 supprimé.

« Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci. »

Congé de formation

Version précédente :

« Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. »

Version modifiée :

« Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Article 13

Jours fériés

Autres jours fériés

Version précédente :

« On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L. 222-1 du code du travail auxquels s'ajoutent le vendredi saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse. »

Version modifiée :

« On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L. 3133-1 du code du travail auxquels s'ajoutent le vendredi saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations conventionnelles déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse. »

Article 14

Repos hebdomadaire

Version précédente :

« Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article L. 221-9, 7°, du code du travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement. »

Version modifiée :

« Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article R. 3132-5 du code du travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement. »

Article 15

Congés payés

Version précédente :

« Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

La durée du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète de présence effective.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris pourra se faire en jours ouvrés.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou, à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins 2 mois à l'avance.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris. »

Version modifiée :

« Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

Le droit est ouvert proportionnellement à la durée effective de travail pendant la période de référence.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris se font en jours ouvrables. Un décompte en jours ouvrés est admis lorsque celui-ci est au moins équivalent au décompte en jours ouvrables.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou, à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins 2 mois à l'avance.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris. »

Article 16

Congés pour événements familiaux

Version précédente :

« Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès conjoint, enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès père, mère : 2 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à partir de 3 mois d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération. »

Version modifiée :

« Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, enfant : 3 jours ouvrables ;

- décès père, mère : 2 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à partir de 3 mois d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération. »

Article 17

Indemnisation maladie, maternité, accidents du travail

Version précédente :

« Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la sécurité sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'accident du travail.

A compter du 11^e jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la première année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

Dispositions particulières

1. L'indemnisation est pratiquée à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

2. L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 10 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'annexe "Porteurs" de la présente convention collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus. »

Version modifiée :

« Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la sécurité sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

A compter du 8^e jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;

– pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la première année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

Dispositions particulières

1. L'indemnisation est pratiquée à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

2. L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 7 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'annexe "Porteurs" de la présente convention collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus. »

Article 18

Version précédente :

« Article 18

Prévoyance

Les entreprises adhérentes s'engagent à mettre en place des formules de contrat de prévoyance, à financement associé, assurant des garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité permanente, sous réserve des conditions de droit commun.

En cas de mise en place d'une prévoyance, le groupe de protection sociale Audiens sera prioritairement consulté.

Les entreprises ouvriront des discussions sur la mise en place de systèmes de protection sociale, au plus tard dans un délai de 2 ans à compter de la date de signature de la présente convention collective. »

Version modifiée :

« Article 18

Frais de santé et prévoyance

Les entreprises de portage de presse s'engagent à appliquer les accords collectifs instituant des garanties collectives et obligatoires de frais de santé, décès, incapacité et invalidité, signés au niveau de la branche, et ce avant le 31 décembre 2015. »

Article 19

Visite médicale

Version précédente :

« Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite médicale en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail. »

Version modifiée :

« Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite médicale en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail sous condition de respect des conditions légales et réglementaires en vigueur (art. R 4624-14, R. 4624-16 et R. 4624-17 du code du travail). »

Article 20

Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite

Départ volontaire du salarié

Version précédente :

« Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

pour l'ensemble du personnel.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des 12 derniers. »

Version modifiée :

« Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

pour l'ensemble du personnel.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois ou celle des 3 derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue.

Mise à la retraite par l'employeur

Version précédente :

« Le salarié ayant atteint l'âge de 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), ou de 60 ans s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, pourra être mis à la retraite

par l'employeur en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement.

Lors de la cessation d'activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite. »

Version modifiée :

« La mise à la retraite d'un salarié intervient selon les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation de son activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite. »

Article 21

Indemnité de licenciement

Version précédente :

« Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 2 années dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois. »

Version modifiée :

« Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 année dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois ou celle des 3 derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue. »

Article 22

Délai d'application

Article supprimé.

Annexe « Porteurs »
Conditions d'emploi

Version précédente :

« En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales telles que temps partiel, temps partiel modulé.

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant. »

Version modifiée :

« En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales (fin de phrase supprimée).

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant. »

Période d'essai

Pas de modification.

Préavis

Pas de modification.

Principes généraux

Durée du travail et rémunération des porteurs de presse

Version précédente :

« La durée du travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté.

La rémunération du porteur de presse est fonction du nombre d'exemplaires portés ou du nombre de clients livrés.

En tout état de cause, au titre d'un mois donné, un porteur de presse perçoit une rémunération au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

Les articles ci-après relatifs à la durée du travail des porteurs de presse et à la rémunération de ceux-ci ont pour objet de préciser ces deux notions. »

Version modifiée :

« La durée du travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté et telle qu'elle est définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse signé le 28 mai 2014 (annexé à la présente convention collective).

Au titre d'un mois donné et sur la base de la durée de référence ainsi déterminée, un porteur de presse perçoit une rémunération définie à l'exemplaire ou au client porté au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

L'article ci-après relatif à la rémunération des porteurs de presse a pour objet de préciser cette notion. »

Durée du travail des porteurs de presse

Version précédente :

« Chaque porteur est affecté à une tournée de portage déterminée par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur (autonomie dans l'organisation de son rythme de travail, absence de contrôle de l'employeur), le calcul de la durée du travail se fonde sur une durée de référence, définie, pour chaque tournée, en entreprise.

Celle-ci tient compte du temps normalement consacré à la durée continue des missions qui sont confiées aux porteurs.

Elle intègre donc différents éléments susceptibles d'influer sur la réalisation de la tournée, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre moyen d'exemplaires portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (activité extérieure en milieu rural ou urbain, encartage manuel et temps de préparation...), ainsi que les caractéristiques du produit (poids, format...).

Elle est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine en référence à un nombre d'exemplaires.

Cette durée est communiquée à l'intéressé lorsqu'il est affecté à cette tournée ; elle comporte l'heure limite à laquelle elle doit être terminée au plus tard, le cas échéant, l'heure de mise à disposition des journaux et, dans tous les cas, l'heure limite de prise des journaux.

L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

Lorsque le nombre de journaux portés et lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle durée de référence de la tournée concernée est déterminée et communiquée au porteur.

Les entreprises établiront une procédure d'étalonnage ou de calcul des durées de référence qui sera communiquée au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

Enfin, il pourra être proposé ponctuellement au porteur d'effectuer des tournées supplémentaires. Dans le cas où l'exécution de celles-ci ne serait pas compatible avec un emploi principal, le porteur pourrait les refuser. »

Version modifiée :

Article supprimé.

Rémunération des porteurs de presse

Version précédente :

« La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'annexe "Porteurs". Il est précisé que lorsqu'il s'agit d'un supplément non encarté, la rémunération prend en compte les conditions de son éventuel encartage et de son portage.

Elle tient compte des contraintes particulières de la tournée, notamment, du nombre moyen d'exemplaires portés, de la durée de référence de la tournée et des caractéristiques du produit.

Pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale est égale au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la durée de référence cumulée mensuelle, communiquée au porteur.

Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire est au moins égale au minimum conventionnel ou au Smic, les employeurs feront figurer en annexe au contrat de travail les éléments permettant ce calcul.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité de 1 année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^e mois...

A partir de la date d'application de la convention collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires portés (ou activité) par tournée. »

Version modifiée :

« La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'annexe "Porteurs".

Elle tient compte de la durée de référence de la tournée, telle que définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse, et qui est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés.

Ainsi, pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale doit correspondre au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la somme des durées de référence appliquées sur le mois considéré.

Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire ou au client porté est en conformité avec la durée de référence définie, un document précisant la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise lui est remis.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe V, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après 1 an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après 2 années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité de 1 année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés, y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^e mois.

A partir de la date d'application de la convention collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires ou clients portés (ou activité) par tournée. »

Rémunération des tournées supplémentaires

Pas de modification.

Rémunération des temps d'attente

Version précédente :

« Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du Smic, après un délai de carence de 20 minutes.

Les parties admettent, compte tenu de la spécificité de l'activité, que les modalités concrètes de détermination du temps d'attente sont négociées en entreprise. »

Version modifiée :

« Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du Smic.

L'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise des journaux sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. »

Défraiement des porteurs de presse

Version précédente :

« Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 5 000 kilomètres (0,126 €/km au 1^{er} janvier 2005) ;
- ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :
 - pour les tournées de plus de 60 km ;
 - pour les tournées de plus de 400 journaux ;
 - pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1^{er} juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants, base 126,10 au 1^{er} janvier 2005).

Au 1^{er} janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal majoré de 40 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur. »

Version modifiée :

« Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 5 000 kilomètres (barème 2014 : 0,145 €/km) ;
- ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :
 - pour les tournées de plus de 60 km ;
 - pour les tournées de plus de 400 journaux ;
 - pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1^{er} juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants, base au 1^{er} janvier 2014 : 182,82).

Au 1^{er} janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal majoré de 40 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

Le contrat de travail précisera le caractère forfaitaire de l'indemnisation des frais kilométriques telle que prévue à la convention collective. »

Les autres articles de l'annexe « Porteurs » sont inchangés.

Date d'application, notification et dépôt

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2015.

Le présent avenant modificatif à la convention collective nationale du portage de presse et à son annexe « Porteurs » est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GREPP.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CFE-CGC.

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 1 DU 10 AVRIL 2015
À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550527M

IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FNOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant modifie les points 3 et 5 de l'accord du 13 février 2015 sur les orientations suite à la réforme de la formation professionnelle.

Le point 3 est modifié comme suit :

« La branche sollicitera Uniformation pour que les fonds conventionnels non consommés en année N soient reportés jusqu'au 31 octobre de l'année N + 1. »

Le point 5 est modifié comme suit :

« La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

0,4 % : développement FPC destiné aux plans de formation des régies

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de formation des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de formation avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi, celles qui ne contribuent pas (les moins de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de formation ; 25 % de la collecte seraient ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de formation :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas nécessité d’un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d’Unifformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d’Unifformation ;
- effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 pour permettre le financement dans ce cadre d’actions de formation démarrées avant la décision de la CPNEF.

0,1 % : actions collectives prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires regroupant au minimum deux salariés.

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification de branche ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique, l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe, l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l’acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et compétences permettant d’évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- actions de formation visant l’acquisition des connaissances et des compétences indispensables pour la validation du code de la route et du permis B.

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage, maintenance, espaces verts, accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité, bâtiment (second œuvre et maintenance), médiation et lien social, animation, encadrement d’équipe, retouche, couture, repassage, mécanique, environnement et développement durable, développement local, insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas nécessité d’un accord préalable) ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT par heure et par personne maximum dans le respect d’un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l’eau par Unifformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Unifformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;

- effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 pour permettre le financement dans ce cadre d’actions de formation démarrées avant la décision de la CPNEF ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

0,1 % : parcours individuels de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d’un parcours individuel de professionnalisation d’un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification de branche ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique, l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe, l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie ; la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l’acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et compétences permettant d’évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l’exercice de l’emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d’une VAE ;
- actions de formation visant à la création d’entreprise ou la reprise d’entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d’éducateur canin ;
- titre ETAI (encadrement technique des activités de l’insertion par l’activité économique et le titre ETI (encadrant technique d’insertion).

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage, maintenance, espaces verts, accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité, bâtiment (second œuvre et maintenance), médiation et lien social, animation, encadrement d’équipe, retouche, couture, repassage, mécanique, environnement et développement durable, développement local, insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas nécessité d’un accord préalable) ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT par heure et par personne maximum dans le respect d’un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l’eau par Unifformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Unifformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;

- effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 pour permettre le financement dans ce cadre d'actions de formation démarrées avant la décision de la CPNEF ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

Fait à Paris, le 10 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

**AVENANT N° 64 DU 24 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX CONTRATS DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1550521M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la droite ligne de l'avenant « Seniors » (avenant conventionnel n° 41, signé le 25 novembre 2009), auquel il se substitue.

Le contrat de génération aspire à un triple enjeu :

- favoriser l'embauche et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et des compétences.

Article 1^{er}

Cadre légal. – Champ d'application

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012). Il s'inscrit dans la bataille pour l'emploi, priorité du Gouvernement.

Il s'est concrétisé par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et a été en dernier lieu remanié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Tous les employeurs de droit privé sont concernés, mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise :

- les entreprises de moins de 300 salariés, qui peuvent bénéficier d'une aide financière pour la constitution d'un « binôme contrat de génération » sans condition d'être couvertes par un accord ou un plan d'actions validé expressément par les DIRECCTE. (Les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, dans des conditions définies par un décret à paraître au plus tard le 31 mars 2015, seront soumises à une pénalité financière) ;
- les entreprises d'au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de cette taille, qui doivent impérativement être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut par un plan d'action. A ce titre, elles sont expressément exclues du champ d'application du présent accord.

Article 2

Diagnostic

La principale caractéristique de la structure du corps social de la branche est due à la saisonnalité de l'activité. De ce fait environ 20 % seulement des salariés ont un contrat de travail à durée indéterminée. Il est donc indispensable de tenir compte de ce contexte pour estimer la situation et considérer les objectifs fixés par le présent accord.

Est annexé le diagnostic, issu des informations collectées au sein de la branche, portant sur :

- la pyramide des âges ;
- la caractéristique des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans l'accord de pénibilité ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides, la déclinaison du présent accord en leur sein se fera en partenariat avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Pour les entreprises qui négocieront un accord et bien que la loi n'impose pas que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise et les délégués syndicaux, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération. Le suivi du dispositif se fera en respectant les mêmes principes.

Article 3

Principe de non-discrimination

Les parties signataires entendent rappeler les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4

Engagements

Article 4.1

Recrutements et maintien dans l'emploi

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Compte tenu du faible turnover dans la profession, les parties signataires fixent pour la branche les objectifs généraux chiffrés suivants, par année, pour la durée de l'accord :

- les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés devront représenter au moins 5 % des embauches réalisées en CDI dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- le maintien en emploi de salariés permanents de plus de 57 ans (ou 55 ans en cas d'embauche) ou de plus de 55 ans pour les travailleurs handicapés devra correspondre à au moins 10 % des effectifs permanents dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'aide de l'Etat (art. 5) est attribuée pour chaque binôme de salariés constitués par l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié senior.

Article 4.2

Modalités d'intégration des jeunes

Pour une bonne intégration des jeunes, en faveur de leur insertion durable, les entreprises veilleront à ce qu'un parcours d'accueil soit organisé en leur sein. A titre d'exemple les actions suivantes sont préconisées : remise d'un livret d'accueil, précisions sur l'organisation et l'organigramme de l'entreprise, visite de site, présentation de l'environnement de travail...

En outre, chaque jeune embauché disposera d'un référent pour 3 ans désigné par l'entreprise sur la base du volontariat, qui participe à son intégration et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe donc à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes... Dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé de son référent. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

La description de ses fonctions et l'organisation de son travail seront présentées au jeune dans le détail.

L'accueil des jeunes en stage dans les entreprises, constituant un axe important d'insertion, les modalités d'intégration ci-dessus, qui ne seraient pas incompatibles avec les particularités du statut de stagiaire, pourront utilement être utilisées afin de faciliter leur accueil.

Article 4.3

Modalités de suivi pour les jeunes

Un entretien annuel sera organisé dans l'entreprise entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. A cette occasion, un bilan de son intégration sera réalisé ainsi qu'une évaluation de la maîtrise des compétences selon les critères définis au sein de l'entreprise.

Le bilan fera l'objet d'un compte rendu écrit qui sera remis au jeune.

Article 4.4

Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications

La branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès de tous les salariés, et notamment des jeunes, des référents et des salariés âgés ciblés par le dispositif contrat de génération, à la formation, au développement des compétences et aux qualifications.

A cet effet, les services de l'OPCA de branche seront sensibilisés sur le sujet. Un rapport annuel sur les actions spécifiques conduites en faveur de ces publics sera fait en section paritaire professionnelle de l'AGEFOS-PME.

De leur côté, les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des publics contrat de génération.

Les entreprises favoriseront la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant de sécuriser les parcours professionnels dans les entreprises de la branche.

Pour les seniors, l'entretien annuel qui interviendra après le 45^e anniversaire du salarié aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur. Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

En tout état de cause, les salariés de plus de 55 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations. Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences, au travers des dispositifs de la formation (bilan de compétences, VAE, CIF, DIF...).

Enfin, l'accès aux CQP (certificats de qualification professionnelle) mis en place par la profession, ne seront aucunement limités pour des raisons d'âge.

Les signataires du présent accord considèrent en outre que l'accueil de collaborateurs, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi.

A ce titre, la branche mettra en œuvre une politique d'information à destination de ses adhérents, promouvant la mise en œuvre de contrats en alternance durant la période de mise en œuvre du présent accord.

Les jeunes intégrés dans une entreprise par le biais de contrats d'alternance bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement que les salariés nouveaux embauchés.

L'examen des candidatures des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation aux postes ouverts dans l'entreprise sera prioritaire à celui des candidatures externes.

Article 4.5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle, un binôme d'échange sera constitué entre chaque jeune embauché en CDI et son référent. Ce binôme pourra perdurer au-delà des 3 ans prévus, chaque salarié apportant à l'autre ses connaissances.

Depuis plusieurs années, la branche s'est fixée comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les « anciens » de la profession pour la transmission des savoirs et le développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.

Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

En outre et dans la droite ligne des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle (avenant conventionnel n° 34), les tuteurs sont désignés par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée dans le cadre des classifications, au travers de la variable de dimensionnement « expérience », au niveau 4.

Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 10 % des membres de jury devront être âgés de plus de 55 ans.

Article 4.6

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 56, les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail, relations avec les CARSAT, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants. Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets. Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) seront proposées aux salariés âgés de plus de 55 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 55 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT. Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place ou, à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail. Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'aptitude au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.7

Prise en compte de l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 57, les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Aide financière

Au jour de la signature de l'accord, les aides de l'Etat servies par Pôle emploi pendant 3 ans sont les suivantes :

- entreprises de moins de 299 salariés : aide de 4 000 € par an en cas d'embauche d'un jeune de 16 à 26 ans (30 ans s'il est handicapé) et de maintien dans l'emploi d'un senior, d'au moins 57 ans (55 ans s'il est handicapé), appartenant déjà au personnel de l'entreprise et de 8 000 € par an en cas de recrutement d'un jeune et d'un senior d'au moins 55 ans en CDI. Cette dernière embauche pouvant être simultanée à celle du jeune ou intervenir au plus tôt 6 mois avant ;
- entreprises de plus de 300 salariés : elles ne bénéficient d'aucune aide.

Article 6

Lien avec l'accord « Seniors »

Le présent accord « absorbe » l'accord seniors signé dans la branche le 25 novembre 2009 (avenant n° 41), auquel il se substitue.

Article 7

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

Sur cette période de 3 ans, les engagements pris au titre de l'article 4 doivent être mis en œuvre aux échéances suivantes :

- recrutements et maintien dans l'emploi : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans ;
- modalités d'intégration des jeunes : immédiatement ;
- modalités de suivi pour les jeunes : dès la première année d'application de l'accord ;
- formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans.

Un suivi des engagements que prévoit cet accord sera réalisé au travers du rapport social annuel de branche, alimenté par les données du suivi réalisé dans les entreprises.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi. Les indicateurs associés au dispositif et leur évolution seront communiqués annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

En tout état de cause, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et qui ne seront pas couvertes, à la date de son entrée en vigueur, par un accord d'entreprise ou un plan d'action ne pourront déroger à ses dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 8

Diffusion

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des syndicats de salariés représentés dans la branche.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 24 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabls de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 99 DU 24 MARS 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550525M
IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 de l'avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au *Journal officiel* du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Unifformation pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA. »

Article 2

L'article 4 de l'avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 97 et de l'avenant n° 98 à la convention collective nationale du sport.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Champignonnnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 117 du 4 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	121
Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 21 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	124
Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 23 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	126
Exploitations de cultures légumières (Maine-et-Loire) : avenant n° 75 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2015	128
Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 90 du 20 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2015	130
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 4 du 3 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2015	133
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 45 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	135
Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 54 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	139
Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 137 du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2015	141
Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitation de production légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 139 du 7 mai 2015 relatif aux salaires minimaux	143
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 83 du 12 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2015	145
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 169 du 12 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015 des non-cadres	148

Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 170 du 12 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015 des cadres.....	150
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 171 du 12 mars 2015 relatif aux salaires minimaux pour la campagne des vendanges 2015.....	152

Convention collective

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

**AVENANT N° 117 DU 4 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : *AGRS1597190M*
IDCC : 9493

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Maine-et-Loire ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations au 1^{er} janvier 2015

I. – Personnel d'exploitation

A. – Personnel d'exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Ouvrier débutant	9,61	1 457,55
111	Ouvrier	9,62	1 459,07
112	Ouvrier spécialisé (OS 1)	9,69	1 469,68
116	Ouvrier spécialisé (OS 2)	9,83	1 490,92

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	Ouvrier qualifié titulaire du CQP	10,20	1 547,03
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,43	1 581,92
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,13	1 688,09
140	Agent de contrôle	11,50	1 744,20
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,39	1 879,19

B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Cadres du 3 ^e groupe			
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	13,68	2 074,84
180	Contremaître	14,48	2 196,18
Cadres du 2 ^e groupe			
200	Directeur de culture	15,69	2 379,70
225	Directeur général de culture	17,49	2 652,71
Cadres du 1 ^{er} groupe			
280	Directeur d’exploitation	21,70	3 291,24

II. – Personnel de bureau pour les cultures

A. – Personnel d’exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Employé débutant	9,61	1 457,55
111	Employé	9,62	1 459,07
112	Employé spécialisé (ES 1)	9,69	1 469,68
116	Employé spécialisé (ES 2)	9,83	1 490,92
124	Employé qualifié (EQ)	10,43	1 581,92
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,13	1 688,09

B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
170	3 ^e groupe	13,68	2 074,84
180		14,48	2 196,18
200	2 ^e groupe	15,69	2 379,70
225		17,49	2 652,71
280	1 ^{er} groupe	21,70	3 291,24

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire 12, rue Papiou-de-La-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 4 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9496. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)
(Cadres et agents de maîtrise)
(24 septembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,
Journal officiel du 8 avril 2000)

**AVENANT N° 21 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597193M
IDCC : 9496

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'UD FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II à la convention collective est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application du chapitre XI
de la convention collective

Montant des salaires
(salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique,
après arrondissement s'il y a lieu)

(En euros.)

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL applicable au 1 ^{er} janvier 2015 (base 151,67 heures)
VII	45 à 48	1 630,76
VIII	49	1 672,48
IX	50	1 696,58

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL applicable au 1 ^{er} janvier 2015 (base 151,67 heures)
X	51 à 53	1 722,96
XI	54 à 58	1 778,86
XII	59 à 65	2 021,78
XIII	66 à 74	2 264,72
XIV	75 à 78	2 451,50
XV	79 à 81	2 568,25
XVI	82 à 94	2 684,98
XVII	95 à 102	3 268,67
XVIII	103 à 119	3 618,88
XIX	120	4 669,52

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-La-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9495. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)
(Ouvriers et employés)
(24 septembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,
Journal officiel du 8 avril 2000)

**AVENANT N° 23 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597192M
IDCC : 9495

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'UD des syndicats FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

**Barème des rémunérations
fixées en application du chapitre XI de la convention collective**

**(Salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique,
après arrondissement s'il y a lieu)**

(En euros.)

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL AU 1 ^{ER} JANVIER 2015 (base 151,67 heures)
I	15 à 18	1 466,64
II	19 à 24	1 480,37
III	25 à 28	1 494,17

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL AU 1 ^{ER} JANVIER 2015 (base 151,67 heures)
IV	29 à 36	1 508,02
V	37 à 41	1 520,45
VI	42 à 44	1 567,50
VII	45 à 48	1 630,76

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-La-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9494. – EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES
(Maine-et-Loire)
(Ouvriers et employés)
(4 janvier 1968)
(Etendue par arrêté du 25 août 1969,
Journal officiel du 1^{er} novembre 1969)

AVENANT N° 75 DU 3 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015
NOR : *AGRS1597191M*
IDCC : *9494*

Entre :
La FDSEA de Maine-et-Loire (section légumes),
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri ;
L'UD FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 18 de la convention collective » sont modifiées comme suit :

« Grille des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL AU 1 ^{ER} MARS 2015 (151,67 heures)	
I. – Agents d’exécution			
110	Manœuvre	9,61	1 457,55
145	Ouvrier	9,68	1 468,17
155	Ouvrier qualifié	9,72	1 474,23
II. – Agents d’encadrement			
180	Chef d’équipe	9,80	1 486,37
220	Contremaître	10,39	1 575,85

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL AU 1 ^{ER} MARS 2015 (151,67 heures)	
300	Chef de cultures	12,83	1 945,93
330	Cadres du 1 ^{er} groupe	13,73	2 082,43

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-La-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 3 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Ardennes)
(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

**AVENANT N° 90 DU 20 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597186M
IDCC : 9081

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La FDCUMA,

D'une part, et

L'UD CGT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des ouvriers et employés au 1^{er} mars 2015
(art. 15 de la convention collective)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	EMPLOI	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
I Emploi d'exécutant	1	Ouvrier d'exécution	9,62	1 459,07
	2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage. Peut comporter l'utilisation de machines préétablies pour travaux simples.	10,14	1 538,00

NIVEAU	ÉCHELON	EMPLOI	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
II Ouvrier, agent technique et employé spécialisé	1	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	10,65	1 615,29
	2	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous surveillance. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	11,19	1 697,19
III Ouvrier, agent technique et employé qualifié	1	Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.	11,75	1 782,12
	2	Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant dans l'exécution de son travail.	12,34	1 871,61
IV Ouvrier, agent technique et employé hautement qualifié	1	Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail. Il exige des connaissances et une expérience éprouvées permettant de participer aux décisions techniques.	12,96	1 965,84
	2	Emploi exigeant une maîtrise des techniques nouvelles. Le titulaire est chargé par l'employeur de la responsabilité dans l'exécution de certains travaux.	13,61	2 064,23

Smic au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 €.

Conformément aux articles 20 et 21 de la convention collective, le montant forfaitaire des avantages en nature « nourriture et logement » est défini par la circulaire ACOSS n° 2005-179 du 22 décembre 2005 (annexe VI de la convention collective). »

Article 2

L'annexe V à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires des techniciens, agents de maîtrise et cadres au 1^{er} mars 2015
(art. 53.1 de la convention collective)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
Technicien	TM1	1	14,56	2 208,31
Technicien ou agent de maîtrise	TM1	2	16,01	2 428,24
Technicien ou agent de maîtrise	TM2	–	17,62	2 672,43
Responsable technique ou chef de culture	C1	–	–	3 317,50
Directeur et gérant d'entreprise	C2	–	–	4 423,70

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 4 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Isère)
(30 novembre 2012)**

(Etendue par arrêté du 3 juin 2013,
Journal officiel du 12 juin 2013)

**AVENANT N° 4 DU 3 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597188M
IDCC : 9383

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FD des CUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Isère ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation » de la convention collective est modifié comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale au 1 ^{er} avril 2015
Niveau I	
Emplois d'exécution :	
– échelon 1	9,61
– échelon 2	9,65
Niveau II	
Emplois spécialisés :	
– échelon 1	9,69
– échelon 2	9,76

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale au 1 ^{er} avril 2015
Niveau III Emplois qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	 9,82 9,88
Niveau IV Emplois hautement qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	 9,98 10,56
TAM Niveau I – échelon 1 – échelon 2 Niveau II	 10,82 11,08 11,40

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} avril 2015.

Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l’unité territoriale de l’Isère de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 45 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597185M*
IDCC : 8522

Entre :
L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salaires au temps

En application des articles 26 et 28 de la convention collective, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

A. – Salariés des exploitations forestières

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
1	Manœuvre débutant	100	9,61	1 457,55
2	Manœuvre spécialisé	115	9,62	1 459,07
3	Ouvrier spécialisé	130	9,65	1 463,62
4	Ouvrier qualifié	140	9,69	1 469,68

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
5	Chef d'équipe	160	9,76	1 480,30
6	Agent de maîtrise	180	10,80	1 638,04
7	Commis de coupe	220	12,12	1 838,24
7 bis	Cadre autonome	250	13,44	2 038,44
8	Chef d'exploitation forestière	400	15,34	2 326,62
9	Directeur d'exploitation forestière	600	17,79	2 698,21

B. – Salariés des scieries agricoles

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
1	Manœuvre	100	9,61	1 457,55
2	Manœuvre spécialisé	115	9,62	1 459,07
3	Ouvrier spécialisé	130	9,65	1 463,62
4	Ouvrier qualifié	140	9,69	1 469,68
5	Chef d'équipe	160	9,76	1 480,30
6	Agent de maîtrise	180	10,80	1 638,04
7	Contremaître	220	12,12	1 838,24
7 bis	Cadre autonome	250	13,44	2 038,44
8	Cadre responsable	400	15,34	2 326,62
9	Directeur d'établissement	600	17,79	2 698,21

C. – Personnel administratif

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
1	Employé débutant	100	9,61	1 457,55
2	Employé confirmé	120	9,63	1 460,58
3	Employé qualifié	140	9,69	1 469,68
4	Secrétaire commercial	170	10,13	1 536,42

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 9,61 €, soit pour 151,67 heures : 1 457,55 € mensuels). »

Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit.

« ANNEXE II

Travaux à tâche

Barème applicable au 1^{er} janvier 2015

A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage proprement dit, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après ébranchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume, sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

Campagne forestière à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

	SALAIRE (tarif de base)	FRAIS de mécanisation ⁽¹⁾	TOTAL
1. Feuillus durs – coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) ; le m ³ – taillis sous futaie ; le m ³ – coupe champêtre ; le m ³	4,73 5,57 6,60	1,25 1,25 1,25	5,98 6,82 7,85
2. Peupliers ou autres feuillus tendres – le m ³	3,14	1,25	4,39
3. Résineux – le m ³	3,11	1,25	4,36
4. Billons de sciage (toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %) – dimension égale ou inférieure à 2 mètres ; le stère – dimension supérieure à 2 mètres ; le stère	3,56 2,94	2,16 2,16	5,72 5,10
5. Travaux supplémentaires – filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs) – démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains – éhouppage ; le pied	De gré à gré De gré à gré 15,20	 1,25	 16,45
<small>(1) Montants maximaux fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.</small>			

B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

(En euros.)

Empilage manuel Bois de trituration de chauffage – par 1 mètre ; le stère	5,74	2,16	7,90
Empilage mécanique (il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 % – incinération, brûlage ; le stère		De gré à gré De gré à gré	

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale, section d'inspection du travail agricole à Angers, de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait à Angers, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Seine-Maritime)
(28 février 1983)

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

AVENANT N° 54 DU 20 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{er} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597198M
IDCC : 9761

Entre :

La FNSEA de Seine-Maritime ;

La FD des CUMA de Seine-Maritime,

D'une part, et

La FGA CFDT de Seine-Maritime ;

La CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 24 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Salaires minimaux du personnel non cadre

Au 1^{er} janvier 2015, les salaires minimaux sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	–	100	9,61
II	1	210	9,84
	2	220	9,95
III	1	310	10,08
	2	320	10,52

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
IV	1	410	11,02
	2	420	11,60

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 20 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)
(29 juillet 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

**AVENANT N° 137 DU 30 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : *AGRS1597194M*
IDCC : *9601*

Entre :

La FDSEA de l'Oise ;

L'EDT de l'Oise ;

La FDCUMA de l'Oise,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFDT de l'Oise ;

L'UD FO de l'Oise ;

L'UD CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Salaires minimaux au 1^{er} février 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,52
Emploi d'exécution	2	9,74	1 477,26

NIVEAU	ÉCHELON	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II Emploi spécialisé	1	9,84	1 492,43
	2	9,93	1 506,08
III Emploi qualifié	1	10,28	1 559,17
	2	10,63	1 612,25
IV Emploi hautement qualifié	1	10,94	1 659,27
	2	11,49	1 742,69

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} février 2015.

Fait à Beauvais, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9311. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES**
(Haute-Garonne)
(29 juin 1971)

(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,
Journal officiel du 15 avril 1972)

AVENANT N° 139 DU 7 MAI 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597187M

IDCC : 9311

Entre :

La FDSEA de la Haute-Garonne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Haute-Garonne ;

La FGTA FO de la Haute-Garonne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Personnel non cadre

(art. 26)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,61
115	9,94
130	10,10
145	10,27
160	10,48
180	10,68

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
200	10,93
220	11,14

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Cadres
(art. 64)

Point hiérarchique : 7,8945 €.

(En euros.)

QUALIFICATION		COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
Groupe	Catégorie		
3	B	236	1 863,13
	A	252	1 989,43
2	–	294	2 321,01
1	–	384	3 031,53

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité territoriale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Toulouse, le 7 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Maine-et-Loire)
(31 janvier 1980)**

(Etendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

**AVENANT N° 83 DU 12 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597189M

IDCC : 9491

Entre :

La FDSEA de Maine-et-Loire ;

La fédération viticole de l'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro et production de l'Anjou ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations fixées en application
des articles 18 et 20 de la convention collective

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} avril 2015.

I. – Personnel d'exploitation

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Emplois d'exécution (aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	I	1	110	9,61	1 457,55
		2	120	9,65	1 463,62
Emplois spécialisés (agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	II	1	210	9,68	1 468,17
		2	220	9,72	1 474,23
Emplois qualifiés (agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	III	1	310	9,89	1 500,02
		2	320	10,18	1 544,00
Emplois hautement qualifiés (technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	IV	1	410	11,14	1 689,60
		2	420	12,15	1 842,79

II. – Personnel de bureau

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Employé de bureau débutant	110	9,61	1 457,55
Employé de bureau	210	9,68	1 468,17
Employé de bureau très qualifié	310	9,89	1 500,02
Agent administratif et comptable	410	11,14	1 689,60

III. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Chef d'équipe ou contremaître	III	176	11,86	1 798,81
Chef de cultures ou gérant d'exploitation	II	245	14,70	2 229,55
Directeur d'exploitation ou régisseur	I	320	18,89	2 865,05

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-La-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9661. – **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 169 DU 12 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015 DES NON-CADRES

NOR : AGRS1597195M
IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

La CFTC-Agri du golfe du Lion ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
100	9,61	1 457,55
125	9,64	1 462,10
135	9,68	1 468,17
140	9,80	1 486,37
150	9,85	1 493,95
160	10,25	1 554,62
170	10,60	1 607,70

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

**AVENANT N° 170 DU 12 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015 DES CADRES**

NOR : *AGRS1597196M*

IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

La CFTC-Agri du golfe du Lion ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point cadre sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

– point A : 11,90 € ;

– point B : 12,30 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
III	175	11,90	2 082,50
	180	11,90	2 142,00
	190	11,90	2 261,00
	200	12,30	2 460,00

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
II	180	11,90	2 142,00
	185	11,90	2 201,50
	195	12,30	2 398,50
	205	12,30	2 521,50
	215	12,30	2 644,50
I	195	12,30	2 398,50
	215	12,30	2 644,50
	230	11,90	2 737,00
	250	11,90	2 975,00
	270	11,90	3 213,00

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 171 DU 12 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2015

NOR : AGRS1597197M
IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

La CFTC-Agri du golfe du Lion ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux du salaire pour la campagne des vendanges 2015 est fixé à :

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
Coupeur	9,61 € et 2 litres de vin	1 457,55
Videur de seaux	9,68 € et 2 litres de vin	1 468,17
Porteur	9,80 € et 3 litres de vin	1 486,37

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150220-000615

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
