

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/25 DU 11 JUILLET 2015**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 25.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/25

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 20-2014 du 15 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	4
<b>Audiovisuel</b> : accord du 27 mars 2015 relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie et à son financement.....	10
<b>Bâtiment</b> : accord du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue .....	33
<b>Céramiques (industries)</b> : accord du 28 avril 2015 relatif à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle .....	38
<b>Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce)</b> : accord du 29 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2015.....	44
<b>Eaux et boissons sans alcool (production)</b> : avenant n° 33 du 1 <sup>er</sup> avril 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2015.....	46
<b>Enseignement privé</b> : avenant n° 1 du 10 mars 2015 à l'accord du 18 octobre 2013 relatif au temps partiel (art. 10) .....	48
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant « Salaires » n° 19 du 15 avril 2015 .	50
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant « Salaires » n° 20 du 15 avril 2015 .	52
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant n° 30 du 15 avril 2015 relatif aux classifications (annexe II) .....	54
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant n° 31 du 15 avril 2015 relatif à la prise en charge de la professionnalisation .....	66
<b>Hospitalisation privée (à but non lucratif)</b> : avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé .....	68
<b>Hospitalisation privée (à but non lucratif)</b> : avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015 relatif au salaire minimum conventionnel au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	84
<b>Huissiers de justice (personnel)</b> : avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle.....	86
<b>Maroquinerie (industries)</b> : accord du 7 avril 2015 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA.....	89
<b>Métallurgie (Ardennes)</b> : accord du 30 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015 .....	91

<b>Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : adhésion par lettre du 8 juin 2015 de la CFDT à la convention .....</b>	<b>95</b>
<b>Métallurgie (Doubs) : convention collective du 27 avril 2015 .....</b>	<b>96</b>
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 4 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2015 .....</b>	<b>173</b>
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 4 mai 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015.....</b>	<b>176</b>
<b>Métallurgie (Vosges) : avenant du 11 mai 2015 à l'accord du 26 octobre 2012 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance .....</b>	<b>179</b>
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels .....</b>	<b>181</b>
<b>Pôle emploi : accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois .....</b>	<b>183</b>
<b>Pôle emploi (cadres) : avenant du 19 décembre 2014 à l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail .....</b>	<b>218</b>

Brochure n° 3381

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS  
ET SERVICES À DOMICILE  
(BAD)**

---

**AVENANT N° 20-2014 DU 15 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550582M  
IDCC : 2941

**PRÉAMBULE**

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont souhaité modifier certaines dispositions des titres II et VI de la convention collective.

Concernant le titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, les partenaires sociaux ont convenu de procéder par étapes. Dans un premier temps, les modifications de la convention collective ne portent que sur les articles relatifs au compte personnel de formation et aux taux de contribution légal et conventionnel.

Dans un second temps, les partenaires sociaux engageront, durant l'année 2015, une nouvelle négociation sur les dispositions du titre VI impactées par la réforme de la formation professionnelle découlant de la loi du 5 mars 2014.

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

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

*Démocratie sociale*

Les dispositions des articles 3, 6, 18 et 25.2 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 3**

*Montant de la cotisation*

La cotisation est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du code du travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du

code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale et n'est donc pas collectée par l'OPCA de branche.

Si cette contribution est inférieure à 0,02 %, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre. »

#### « Article 6

##### *Modalités de suivi et d'affectation des fonds*

Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de celle des fonds de la formation professionnelle et sont utilisés par la branche selon les modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.

Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :

- 0,01 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article 2.1 de la présente convention et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;
- 0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux selon les modalités prévues à l'article 2.18 de la présente convention ;
- 0,01 % dédié au financement de la reconnaissance du dialogue social local selon les modalités prévues à l'article 2.25 de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés seront négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

#### « Article 18

##### *Modalités d'exercice de ce droit*

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité :

- 50 % de cette enveloppe sont répartis selon les modalités suivantes : 75 % répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;
- 50 % de cette enveloppe sont versés à l'union syndicale de la branche (USB-domicile). »

#### « 25.2. Crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 %, prévue à cet effet dans l'article 2.6 du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Ce 0,010 % est réparti de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article 2.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article 2.6 du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.



Les fédérations nationales d'organisations syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

## **Article 2**

### *Formation professionnelle*

Les dispositions des articles 14, 23 et 25 du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 14

#### *Compte personnel de formation*

##### 14.1. Définition

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 du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

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

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

##### 14.2. Formations éligibles au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles, et tout particulièrement :
  - le DEAVS ;
  - le DEAMP ;

- le DEAS ;
- la mention complémentaire aide à domicile ;
- le titre professionnel d’assistant de vie aux familles ;
- le DETISF ;
- le DEI ;
- le DECESF ;
- le BTS services et prestation des secteurs sanitaire et social ;
- le CAFERUIS ;
- le CAFDES ;
- les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

L’utilisation du compte personnel de formation doit permettre de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d’une démarche de VAE.

La liste de ces formations pourra faire l’objet de modifications, compléments et actualisation par avenant au présent accord ou sur proposition de la CPNEFP. »

## « Article 25

### *Taux de contribution légale et conventionnel*

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les structures relevant du champ du présent accord versent à Unifformation une contribution légale suivant la taille des structures de 0,55 % à 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés.

Cette contribution est gérée par Unifformation selon les modalités prévues par la loi.

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, suivant la taille des structures.

Par conséquent, pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n’inclut pas la contribution des employeurs au titre des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

#### *a) Répartition de la cotisation légale*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l’année en cours, à verser à Unifformation. Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation et du plan de formation.

La répartition de la contribution de 0,55 % déterminée par décret en Conseil d’Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,40 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l’année en cours, à verser à Unifformation, sauf accord dérogatoire d’entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l’OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d’Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;

- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Unifor, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- au plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Unifor, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

#### *b) Répartition de la contribution conventionnelle*

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les membres de la branche à cet effet au sein d'Unifor et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus. »

### « Article 23

#### *Objets et missions*

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire et précisées annuellement par la CPNEFP.

A ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue visant notamment :

- l'expression des besoins individuels définis au sein des entreprises, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, au travers notamment de la promotion du compte personnel de formation.

L'OPCA de branche contribue ainsi notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charges) ;
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation.

Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNEFP ;
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures. »

### **Article 3**

#### *Agrément*

Les partenaires sociaux demandent également l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNADMR ;  
UNA ;  
ADESSA ;  
FNAAFP CFS.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;  
FFSAS CFE-CGC ;  
FSS CFTC ;  
FNAS CGT-FO.

**Accord professionnel**  
**AUDIOVISUEL**  
**Formation professionnelle**

ACCORD DU 27 MARS 2015  
RELATIF AUX MODALITÉS D'ACCÈS À L'ORIENTATION ET À LA FORMATION  
PROFESSIONNELLES TOUT AU LONG DE LA VIE ET À SON FINANCEMENT  
NOR : ASET1550580M

PRÉAMBULE

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions dans les conditions définies dans les articles ci-dessous.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire national, les DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail aux entreprises privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDI ou CDD, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision et le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur, sous les codes 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.12Z, 59.13B, 59.20Z, 60.10Z, 60.20A, 60.20B et 18.20Z (à l'exclusion des activités d'édition musicale et d'édition phonographique) ; ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Les journalistes professionnels rémunérés sous forme de pigue au sens des articles L. 7111-3 à L. 7111-4 du code du travail :

1. Détenteurs d'un contrat à durée indéterminée font l'objet des dispositions générales à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée contenues dans le présent accord ;
2. Ceux non détenteurs d'un contrat à durée indéterminée à temps complet par ailleurs (dénommés ci-après « journalistes pigistes ») font l'objet de dispositions spécifiques figurant au présent texte.

Par exception, l'Institut national de l'audiovisuel est rattaché au présent champ d'application.

La distribution cinématographique et l'exploitation de salles de cinéma en sont exclues.

Les salariés intermittents du spectacle, soit les salariés cadres et non cadres artistiques et techniques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois d'une des conventions collectives du spectacle pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage, font l'objet de l'accord interbranches du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès

à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle. Cet accord se substitue pour ces salariés au présent texte.

## **Article 2**

### *Caractère impératif*

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux des branches de l'audiovisuel conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

## **Article 3**

### *Articulation avec les autres accords de branche*

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 29 octobre 2004 et ses avenants qui désignent l'AFDAS comme OPCA et OPACIF agréés dans les branches de l'« audiovisuel » ; celui du 15 septembre 2004 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; et celui du 7 juillet 2004 constitutif de la CPNEF audiovisuel.

Le présent accord se substitue à l'accord du 22 juin 2010 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans l'audiovisuel, étendue par arrêté du 8 juin 2011.

Des accords d'entreprise peuvent convenir de dispositions plus favorables que celles contenues dans le présent accord.

## **Article 4**

### *Instances paritaires*

#### **4.1. Mission et attributions de la CPNEF de l'audiovisuel**

Le rôle principal confié à la CPNEF de l'audiovisuel par les partenaires sociaux est de travailler au développement et à la sécurité de l'emploi et également à la promotion de la formation professionnelle, en tenant compte de l'évolution des métiers et des facteurs technologiques, juridiques, sociaux à l'œuvre dans les branches de l'audiovisuel.

Ainsi, sans que ces attributions générales ne soient limitatives, la CPNEF audiovisuel est particulièrement chargée, sur le champ de la formation professionnelle, au regard de la loi et des missions qui lui sont confiées par les partenaires sociaux :

- de créer et de développer des certifications propres aux métiers de l'audiovisuel, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'assurer le pilotage stratégique et politique de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche de l'audiovisuel ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de l'audiovisuel.

#### **4.2. Section paritaire professionnelle de l'audiovisuel**

En cohérence avec les règles et modalités de gestion arrêtées par le conseil d'administration de l'AFDAS, la section paritaire professionnelle de l'audiovisuel a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord professionnel, les orientations et modalités de prise en charge des actions de formation.

Pour prendre ses décisions, la section se réfère aux préconisations, orientations et publics prioritaires définis par la CPNEF de l'audiovisuel.

La composition de la section, notamment pour ce qui concerne le collège patronal, tient compte du poids des versements conventionnels de chaque branche constituant le secteur de l'audiovisuel.

## Article 5

### *Orientation et évolution professionnelles des salariés*

#### 5.1. Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans à compter du 6 mars 2014. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation notamment).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement 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 même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ensemble des salariés, y compris ceux disposant d'un CDD ou les journalistes pigistes, bénéficient du conseil en évolution professionnelle, notamment dispensé par l'AFDAS.

##### 5.1.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document, pouvant être dématérialisé. Une copie papier ou sous forme d'un document téléchargeable et imprimable, si l'accès est dématérialisé, est obligatoirement remise au salarié.

##### 5.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document, pouvant être dématérialisé. Une copie papier ou sous forme d'un document téléchargeable et imprimable, si l'accès est dématérialisé, est obligatoirement remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation, tous dispositifs confondus ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;



– bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

La première période de référence de 6 ans débute ainsi à compter du 6 mars 2014 jusqu’au 5 mars 2020.

### 5.1.3. Application de l’abondement dit « correctif »

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d’au moins deux des trois mesures citées dans le paragraphe 2 de l’article 5.1.2, l’employeur, en application de l’article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l’intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement auprès de l’AFDAS avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, calculé sur la base d’un taux horaire de 30 €, conformément au II de l’article R. 6323-3 du code du travail.

### 5.2. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés de la branche de l’audiovisuel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre notamment pour la branche par l’AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d’un accueil individualisé, d’un conseil personnalisé et d’un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d’évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

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

## Article 6

### *Mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle*

#### 6.1. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l’intérêt général de la profession de promouvoir la formation professionnelle, permettant notamment l’accès à des certifications inscrites au RNCP ou à un CQP, y compris les titres accessibles par la VAE.

#### 6.2. Reconnaissance des qualifications

Afin de favoriser la reconnaissance des certifications, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires, afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l’employeur, si l’action se déroule au sein de l’entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l’action, ainsi que les résultats de l’évaluation des acquis de la formation.



Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié, afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus sont soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation-formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

### 6.3. Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise s'organise autour de deux catégories d'actions de formation :

1. D'une part, les actions relatives à l'adaptation au poste de travail et celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables, en totalité ou partiellement, au titre de l'emploi qu'il occupe et qui correspondent à sa qualification contractuelle.

Ainsi, toute action suivie dans ce cadre, conformément à l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération et de l'acquisition des congés payés du salarié.

Les actions de formation en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée (dont les journalistes pigistes) pourront être financées sur le plan de formation. Ces actions sont réalisées au cours d'un engagement contractuel de collaboration rémunérée.

2. D'autre part, les actions de développement des compétences. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification de son contrat de travail le cas échéant. Ces actions se déroulent en application d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce second cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation prévues.

Ces engagements portent :

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par année civile ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours, à 5 % dudit forfait.

Ainsi, les heures de formation accomplies par le salarié en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation, dont le montant, fixé par décret, est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

### 6.4. Contribution au développement de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux décident de créer un dispositif particulier de formation, destiné à dynamiser la formation au sein des entreprises de moins de 300 salariés.

Ce dispositif complète les financements d'une action décidée par l'entreprise qui vise à :

- anticiper une rupture technologique ou à déployer une nouvelle technique ;
- accompagner la mutation numérique de l'audiovisuel, tant au niveau des techniques employées, des contenus éditoriaux, des productions et de leurs diffusions ;
- participer à un renforcement des compétences des salariés visant à un maintien dans l'emploi actif.

Chaque entreprise bénéficie, chaque année, d'actions financées dans ce cadre à hauteur de sa contribution et peuvent bénéficier de fonds mutualisés suivant une périodicité prévue par une décision du conseil d'administration de l'AFDAS.

Ce dispositif peut abonder les fonds issus :

- du plan de formation ;
- de la professionnalisation ;
- du CPE, dans le cadre d'un cofinancement entre l'employeur et le salarié.

Les modalités d'accès à ce dispositif sont définies par les instances paritaires de gestion de l'AFDAS.

## 6.5. Contrat de professionnalisation

### 6.5.1. Objet

Les partenaires sociaux de la branche entendent utiliser le contrat de professionnalisation pour faciliter, dans leur secteur d'activité, l'insertion des jeunes et le retour à l'emploi de ceux qui en sont demandeurs, en fonction des besoins prioritaires en compétences de la branche.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

A l'initiative de l'employeur, il donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. L'action de formation associe en alternance des enseignements dispensés par les organismes de formation et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise. Elle vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle recensé soit dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

Par ailleurs, il est précisé que, en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail, les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

### 6.5.2. Durée du contrat

La durée de l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, décident que cette durée pourra si nécessaire dépasser 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP à l'issue de leur formation initiale, quel que soit leur âge ;
- lorsque l'objet de qualification retenu dans le contrat est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, avec une exigence de formation supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer le métier de journaliste ou tout autre métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- lorsque l'objectif de qualification retenu dans le contrat et recensé dans la liste des certificats de qualification professionnelle établie par la CPNEF de l'audiovisuel prévoit une durée de formation supérieure à 12 mois ;
- pour les qualifications conduisant à des métiers où les recrutements sont difficiles quantitativement ou qualitativement ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus et inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois ;
- pour les personnes reprenant une activité professionnelle interrompue pour des raisons familiales.

Les partenaires sociaux de la branche réexaminent chaque année ces priorités et peuvent les modifier notamment pour tenir compte des recommandations de la CPNEF de l'audiovisuel et, le cas échéant, des travaux de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La durée de l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation peut aussi être de 24 mois, dans les conditions prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6325-11 du code du travail.

#### 6.5.3. Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat inclut les évaluations initiales et finales et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis. A l'issue de son parcours de formation, le salarié reçoit une attestation de formation ou tout autre document qui certifie les connaissances et compétences acquises.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée des contrats, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, pour les cas prévus à l'article 6.5.2, cette durée peut être comprise entre 25 % et 50 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 400 heures.

#### 6.5.4. Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré obligatoirement par un tuteur dans l'entreprise.

L'objectif du contrat de professionnalisation étant l'insertion professionnelle d'un jeune, la réinsertion de demandeurs d'emploi ou des personnes visées à l'article L. 6325-1, 3<sup>e</sup>, du code du travail, l'accompagnement du parcours de formation par un tuteur est considéré par les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle comme une des conditions contribuant à la réussite de l'action de formation.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat.

Il ne peut suivre les activités de plus de trois salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail. Il doit assumer sa mission jusqu'au terme du contrat.

Par ailleurs, en application du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article D. 6325-6 du code du travail, l'employeur peut, en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues pour être tuteur, assurer lui-même la mission de tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience requises.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- a) Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- b) Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- c) Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique. Ces actions sont prises en charge par l'AFDAS.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil pourront préciser, sous forme d'accord, les conditions d'exercice de la fonction de tuteur et les moyens disponibles pour se former à cette fonction.

#### 6.5.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les partenaires sociaux des branches audiovisuel conviennent de retenir comme base de rémunération minimale des salariés sous contrat de professionnalisation les montants ci-dessous.

Pour les moins de 21 ans :

- 65 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les titulaires au minimum d'un titre ou diplôme de niveau IV, sans pouvoir être inférieur à 70 % du Smic ;
- 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les autres, sans pouvoir être inférieur à 65 % du Smic.

Pour ceux compris entre 21 et 25 ans révolus :

- 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau IV, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic ;
- 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les autres, sans pouvoir être inférieur à 75 % du Smic.

Pour les plus de 26 ans :

- 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, la rémunération ne pouvant être inférieure au Smic.

### 6.5.6. Financement des coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS, sont définis par son conseil d'administration.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation.

Le conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision de ces montants chaque année en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...).

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

### 6.5.7. Information des partenaires sociaux de la CPNEF audiovisuel

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF audiovisuel un bilan qualitatif et quantitatif sur les contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche.

Ce bilan donne notamment par secteur d'activité :

- les effectifs concernés répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se déroulent ces contrats.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés conformément aux dispositions légales.

### 6.5.8. Groupement d'employeurs

Les partenaires sociaux incitent les entreprises du champ, compte tenu des avantages consentis par la loi aux groupements d'employeurs, à s'engager dans des expérimentations. Les entreprises à faible effectif opérant dans le même secteur d'activité sont concernées par ce dispositif.

## 6.6. Période de professionnalisation

### 6.6.1. Objet

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévu par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (dont les journalistes sous contrat à durée indéterminée rémunérés à la pige) et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification ou un de ses modules enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP interbranches ;
- une certification par la voie de la VAE ;

- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par décret ;
- une certification inscrite à l’inventaire spécifique établi par la CNCP : en l’occurrence, les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

#### 6.6.2. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d’un accord des deux parties, soit à l’initiative de l’employeur, soit à l’initiative du salarié ;
- elle respecte le principe de l’alternance et est placée sous la responsabilité d’un tuteur dont les missions sont définies ci-après ;
- l’action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d’accompagnement et, au terme de la formation, une évaluation des nouveaux acquis professionnels par l’organisme de formation en liaison avec le tuteur ;
- le contenu et le déroulement de la période de professionnalisation donnent lieu à un document écrit qui précise :
  - la durée de la formation ;
  - les dates et les lieux de l’action de formation ;
  - les modalités de l’alternance travail-formation ;
  - les heures réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail ;
  - le nom du ou des tuteurs ;
  - la nature des engagements auxquels l’entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

A l’issue de la formation ou de l’action de validation, l’organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l’issue du parcours relatif à la période de professionnalisation.

#### 6.6.3. Tutorat

Le suivi de l’alternance doit être assuré obligatoirement par un tuteur dans l’entreprise. Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel considèrent que l’accompagnement par un tuteur est une des conditions contribuant à la réussite de la période de professionnalisation.

Celui-ci doit être volontaire, reconnu dans l’entreprise pour ses compétences et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l’évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées à l’article D. 6324-3 du code du travail.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- Accueillir, informer et guider les salariés en période de professionnalisation ;
- Organiser avec leur concours leur activité dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec les services en charge de la formation professionnelle dans l’entreprise et/ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement à l’extérieur de l’entreprise.



Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le document écrit établi préalablement au démarrage de la période et décrit dans le chapitre précédent (mise en œuvre de la période de professionnalisation).

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en période de professionnalisation. Il doit bénéficier d'une préparation à sa fonction ; une formation spécifique est nécessaire pour celui qui exerce le tutorat pour la première fois. Ces actions sont prises en charge par l'AFDAS.

Les entreprises ont la possibilité d'organiser des formations de tuteurs de manière prévisionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil peuvent préciser, sous forme d'accord, les conditions d'exercice de la fonction de tuteur et les moyens disponibles pour se former à cette fonction.

A titre dérogatoire, pour les actions d'une durée inférieure à 150 heures, sa présence n'est pas obligatoire. Pour ce cas, le salarié dispose d'un référent professionnel dans l'entreprise, dont les coordonnées lui sont remises.

#### 6.6.4. Durée de la formation relative à la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;
- n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

#### 6.6.5. Financement des coûts pédagogiques

Les forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'AFDAS ne peuvent dépasser le montant fixé par l'article D. 6332-87 du code du travail.

Par dérogation au paragraphe précédent, les coûts pédagogiques du parcours de formation pris en charge par l'AFDAS sont également définis par son conseil d'administration.

Le conseil d'administration de l'AFDAS devra étudier la révision de ces montants chaque année, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...).

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat seront prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits fixés à l'article D. 6332-91 du code du travail.

Par accord collectif, les entreprises du champ pourront convenir de dispositions plus favorables.

#### 6.6.6. Périodes de professionnalisation et temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou, pour tout ou partie, hors temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation à l'initiative du salarié peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement de la professionnalisation par l'AFDAS, plan de formation de l'entreprise, CPF du salarié.

Dans le cas du déroulement de la période de professionnalisation hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord entre l'employeur et le salarié, les heures effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

#### 6.6.7. Financement des frais autres que les coûts pédagogiques

Le montant de la rémunération pendant la formation sur le temps de travail ou l'allocation de formation hors temps de travail versée au salarié ainsi que les frais annexes (transport, hébergement) peuvent être, suivant décision de son conseil d'administration, pris en charge par l'AFDAS et/ou imputés par l'entreprise sur son budget non mutualisé du plan de formation.

#### 6.6.8. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

#### 6.6.9. Information des partenaires sociaux de la CPNEF audiovisuel

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF audiovisuel un bilan qualitatif et quantitatif des périodes de professionnalisation mises en œuvre par les entreprises de la branche et financées par l'AFDAS.

Ce bilan donne notamment par secteur d'activité :

- les effectifs concernés par âge, sexe, qualification et ancienneté dans l'entreprise ;
- les objectifs recherchés au terme de ces périodes ;
- la répartition des conditions de déroulement entre temps de travail et hors temps de travail ;
- le nombre de tuteurs et le nombre de formations à la fonction de tuteur dispensées.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou les délégués mandatés sont consultés conformément aux dispositions légales.

#### 6.7. Validation des acquis de l'expérience

Les salariés des branches de l'audiovisuel sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle, en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.



A ce titre, il est précisé que l'AFDAS en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle peut être sollicitée par les salariés de la branche, et qu'il existe également différentes cellules d'information aux niveaux régional et local.

Par ailleurs, une information générale sur la formation professionnelle et une information spécifique sur la validation des acquis peuvent être mises à disposition des entreprises de la branche.

## **Article 7**

### *Formations à l'initiative du salarié*

Les salariés en contrats à durée déterminée peuvent bénéficier, sous certaines conditions, et à leur initiative au cours de leur parcours professionnel, du financement d'une formation (CIF : congé individuel de formation, CPF : compte personnel de formation), d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le salarié qui désire bénéficier d'une telle formation doit s'adresser à l'AFDAS dont la mission est d'informer et de conseiller les salariés sur ces dispositifs de formation.

A cet effet, le BIAF (bordereau individuel d'accès à la formation) est remis par l'employeur au salarié à l'issue de sa mission en CDD, pour lui permettre de connaître ses droits et de les faire valoir auprès de l'AFDAS, sauf dans les cas suivants :

- les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- les contrats d'avenir ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- les contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

#### **7.1. Congé individuel de formation**

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions individuelles de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, d'envisager une progression professionnelle, de préparer et/ou de passer une certification ou un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié.

Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants : motif de service ou effectifs simultanément absents.

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée.

Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

- il doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;
- il ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent ;

- en cas de différend entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- la durée pendant laquelle l'entrée en congé peut être différée, en raison de conséquences préjudiciables au travail et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder 9 mois.

Dans ce cas de figure, l'employeur et le salarié examineront ensemble, au regard des dates possibles de formation et des contraintes de l'entreprise, la date possible de départ en congé. En tout état de cause, le délai entre la demande de départ en congé pour CIF et la date de début de ce congé ne pourra dépasser 9 mois.

Dans les établissements d'au moins 200 salariés, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser 4 ans.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins 2 salariés de l'entreprise.

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

- demandes présentées pour passer un examen ;
- demandes déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée) ;
- demandes formulées par les travailleurs qui, dans le cadre d'un congé de formation, ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent ;
- demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, le salarié reformulera sa demande à son employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail et lors des périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération, ni allocation de formation.

Les journalistes pigistes bénéficient des dispositions prévues pour le CIF CDD ; leurs demandes doivent être adressées à l'AFDAS qui les gérera au sein de la commission concernée et conformément aux règles prévues paritairement par l'OPACIF. Compte tenu de leur modalité particulière de travail, les journalistes pigistes ne sont pas concernés par la procédure de demande d'autorisation d'absence à l'employeur prévue par la loi.

## 7.2. Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures.

### 7.3. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour VAE de 24 heures.

### 7.4. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

### 7.5. Compte personnel de formation (CPF)

#### 7.5.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié :

- dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail ;
- lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

#### 7.5.2. Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

#### 7.5.3. Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles ;

b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord ;

c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus dont les CDD, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. : nombre d'heures effectuées / 1 607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur ;

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1 607 heures ;

e) Pour les salariés dont la rémunération perçue n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (dont les journalistes pigistes), le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2 080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF = rémunération perçue des sociétés relevant du champ d'application du présent accord / 2 080 × Smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Un accord triennal d'entreprise peut permettre à l'entreprise de gérer en interne, par périodes de 3 ans, le CPF de ses salariés. Dans ce cas précis, la contribution légale à la FPC due par l'entreprise sera de 0,80 % de sa masse salariale (1 % légal moins 0,20 % CPF). Dans cette hypothèse, l'entreprise devra rendre compte de ses obligations vis-à-vis de l'AFDAS et, le cas échéant, si, au bout des 3 ans, le budget prévu au titre de chacune des années n'est pas utilisé totalement, l'entreprise devra verser à l'AFDAS le reliquat non utilisé par elle.

#### 7.5.4. Abondement dit « correctif »

Par ailleurs, le cas échéant, pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse également à l'AFDAS la liste des salariés (temps complet/temps partiel) bénéficiant de la « garantie formation » lorsque les dispositions relatives au paragraphe 5.1.3 de l'article 5 du présent accord issues du bilan de la 6<sup>e</sup> année des entretiens professionnels n'ont pas été satisfaites, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires devant alimenter le CPF de chaque titulaire. Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 €.

Pour les salariés à temps complet, l'abondement correctif est fixé à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel, il est fixé à 130 heures ; soit à la date en vigueur du présent texte une somme de 3 000 € par salarié travaillant à temps complet et 3 900 € par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

#### 7.5.5. Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement correctif mentionné dans le paragraphe 7.5.3 ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

#### 7.5.6. Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
  - les partenaires sociaux de la branche via la CPNEF audiovisuel ;
  - le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
  - le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional.

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

#### 7.5.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

##### a) Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors de temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.

Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de formation, des frais annexes et des frais de garde incombent à l'entreprise.

##### b) Rémunération

L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, 50 % de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de rémunération, pour les formations sur le temps de travail, peut s'effectuer dans la limite de 50 % des fonds consacrés au financement des heures inscrites sur le budget CPF, et sous réserve que ledit accord triennal de l'entreprise en fasse une mention expresse.

#### 7.5.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF), et dans ce cas le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CPF selon des règles qu'il aura établies ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 7.5.9. Abondement du CPF

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondement en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

#### 7.5.10. Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour liquider ce crédit d'heures.

Pour les journalistes pigistes, le calcul des heures de DIF mobilisables au titre du CPF sera calculé par l'AFDAS lors de la première demande d'une formation. En l'absence de référence à un temps de travail, un coefficient est utilisé pour le calcul des heures de DIF égal à 2 080 fois le montant du Smic horaire. Le calcul du nombre d'heures mobilisables dans le cadre du CPF s'effectue comme suit : rémunération perçue des sociétés relevant du champ d'application du présent accord / 2 080 × Smic horaire. Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Le volume d'heures ainsi calculé est plafonné à 21 heures par an et par personne, dans la limite de 126 heures, et ce quelle que soit la nature des contrats ayant généré des droits. Les heures de DIF déjà utilisées pour la mise en place d'une action seront déduites du compteur ainsi calculé au 31 décembre 2014.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### Article 8

#### *Contributions des entreprises*

##### 8.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.



## 8.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

## 8.3. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

En vertu des articles L. 6241-1 et L. 6241-13 du code du travail et conformément à l'article 7 de l'accord interbranches relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des intermittents du spectacle est intégralement versée à l'AFDAS lorsqu'il sera agréé au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage. Dans l'attente de cette habilitation, cette contribution est versée à l'APDS.

Pour les autres catégories de salariés, les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter également à l'AFDAS (ou dans l'attente de l'agrément de l'OPCA, à l'APDS) la taxe d'apprentissage calculée sur les masses salariales du personnel « hors intermittents du spectacle ».

## 8.4. Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle) et répartition par taille d'entreprise au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD et journalistes pigistes), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

### 8.4.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

### 8.4.2. Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

#### 8.4.2.1. Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS)

- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation.

#### 8.4.2.2. Entreprises occupant de 50 à 299 salariés (hors IDS)

- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;

- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation.

#### 8.4.2.3. Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS)

- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,40 % au titre de la professionnalisation.

### 8.5. Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche audiovisuel s'accordent sur la définition d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés (hors IDS), à 0,45 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle », répartie à 0,20 % pour le CIF, à 0,15 % pour le plan de formation et à 0,10 % pour la contribution au développement de la formation professionnelle ;
- pour les entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS), à 0,30 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle », répartie à 0,05 % pour le CIF, à 0,15 % pour le plan de formation et à 0,10 % pour la contribution au développement de la formation professionnelle ;
- pour les entreprises de 50 à 299 salariés (hors IDS), à 0,20 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle », répartie à 0,10 % pour le plan de formation et à 0,10 % pour la contribution au développement de la formation professionnelle.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche audiovisuelle, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche, et sont gérées au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche.

Chaque contribution est mutualisée entre entreprises disposant d'un même seuil effectif. Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et en fonction des consommations budgétaires constatées, le conseil d'administration de l'AFDAS peut autoriser une mutualisation des fonds entre entreprises de seuils d'effectifs différents. Cette mutualisation ne peut intervenir qu'entre des catégories d'entreprises qui doivent verser des contributions conventionnelles.

### 8.6. Engagement complémentaire d'investissement en formation

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent consacrer, en complément de leurs obligations légales et conventionnelles s'il y a lieu, chaque année, un budget au moins égal à :

- 0,10 % de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,30 % de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Ces sommes sont affectées au plan de formation de l'entreprise et ne sont pas mutualisées.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel de l'entreprise bénéficient d'une information concernant l'utilisation de ces fonds, conformément aux dispositions légales en vigueur.



## 8.7. Contributions volontaires

Toutes les entreprises (– 10/+ 10) de la branche de l'audiovisuel ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

## 8.8. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 %), et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

## Article 9

### *Information et consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle*

Pour prendre en compte les dispositions complémentaires introduites par la loi du 5 mars 2014 ainsi que le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 dont l'entrée en vigueur est fixée au 15 septembre 2014, concernant la consultation sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, l'employeur doit communiquer, aux échéances fixées par la loi et en application de l'article D. 2323-5, aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 du même code :

1. Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 du code du travail ;
2. Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail ;
3. Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative, en application de l'article L. 6332-32 ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-68 du code du travail ;
4. Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 du code du travail ;
5. Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :
  - aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
  - à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-12 du code du travail ; ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 du code du travail en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;
  - aux conditions financières de leur exécution ;
  - aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

6. Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

7. Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) ; le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;

8. Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du CPF pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées dans les paragraphes 5 et 7 ci-dessus ;

9. Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 du code du travail ainsi que les sommes versées à ce titre ;

10. Le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail.

## **Article 10**

### *Litiges et contrôles*

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires, dans un délai de 1 mois, à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

## **Article 11**

### *Bilan*

Un bilan annuel de cet accord est établi par la CPNEF en même temps que les listes d'actions sont définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail, à savoir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue des salariés.

## **Article 12**

### *Durée et suivi*

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties conviennent d'un rendez-vous avant le 30 avril 2016 afin de réajuster ces dispositions si nécessaire.

Pour permettre ces réajustements, il est institué une commission de suivi paritaire de l'accord. Cette dernière est composée des organisations patronales et syndicales représentatives dans l'audio-visuel. Elle est réunie au moins une fois par an et réalise un bilan d'étape de l'accord. Les parties conviennent que pour l'année 2015 un échange sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord sera effectué entre les organisations syndicales, les organisations d'employeurs et l'AFDAS.

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de 1 mois pour une demande de modification, et de 3 mois pour une demande de résiliation, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Les signataires se réunissent dans un délai de 1 mois après échéance du préavis.

## Article 13

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Fait à Paris, le 27 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

USPA ;  
SIRTI ;  
CNRA ;  
SRN ;  
SPFA ;  
SRGP ;  
FICAM ;  
ACCES ;  
SPI ;  
STP ;  
SNRL ;  
SPECT ;  
APC ;  
APFP ;  
SMSP.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
SNTPT ;  
SNJ ;  
F3C CFDT.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015

RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

NOR : ASET1550589M

#### PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment considèrent que la loi du 5 mars 2014 constitue une étape charnière dans l'évolution du système de formation professionnelle français et prennent acte que celle-ci, adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

En effet, elle oriente la formation professionnelle continue vers les salariés afin qu'ils deviennent acteurs du développement de leur qualification professionnelle et vers les demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent accéder à un emploi en adéquation avec les besoins des entreprises.

Elle renforce les dispositifs d'accompagnement individuels visant la sécurisation des parcours professionnels par la création du compte personnel de formation, de l'entretien professionnel et du conseil en évolution professionnelle.

Elle réforme effectivement les règles de financement de la formation continue sur plusieurs points :

- elle modifie les conditions de financement du plan de formation de l'entreprise tout en maintenant un financement des dispositifs au bénéfice des salariés et/ou des demandeurs d'emploi ;
- elle modifie les conditions d'accès et d'utilisation de la péréquation interprofessionnelle.

Elle maintient, pour les branches professionnelles, la faculté de créer des contributions supplémentaires par voie conventionnelle et aux entreprises celle de verser des contributions volontaires à leur OPCA.

Au regard de ces éléments, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment décident de prendre les dispositions suivantes.

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

### *Financement de la formation professionnelle continue*

#### *a) Contribution unique légale au financement de la formation professionnelle continue*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises sont redevables d'une contribution pour le financement de la formation continue de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

La répartition des ressources entre les différents régimes de dépenses et différentes catégories d'entreprise se fait selon les dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

#### *b) Contributions supplémentaires conventionnelles à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises du bâtiment*

Afin de disposer des ressources nécessaires pour poursuivre leur politique de développement de la formation continue des salariés des entreprises du bâtiment, en particulier dans l'accompagnement des TPE et PME, et répondre aux besoins croissants du secteur de disposer de personnels qualifiés, les parties signataires représentant le bâtiment décident, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'appeler auprès des entreprises du bâtiment une contribution supplémentaire conventionnelle versée à l'OPCA de la construction.

##### **1. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés**

Cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés.

##### **2. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés à moins de 300 salariés**

Cette contribution s'élève à 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés.

Durant la période de franchissement de seuil, les entreprises maintiennent leurs obligations légales et conventionnelles dans le champ de la formation professionnelle initiale et continue.

#### *c) Contributions supplémentaires volontaires au financement de la formation professionnelle continue*

Les parties signataires affirment leur volonté que les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus versent des contributions supplémentaires volontaires à l'OPCA de la construction dans le cadre du financement de la formation continue et de son développement.

C'est pourquoi, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires décident de permettre à l'OPCA de la construction la collecte de contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises.

Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour formaliser les modalités de mise en œuvre de ces dispositions et engager un plan d'action afin d'inciter les entreprises de 10 salariés et plus à recourir aux services proposés par l'OPCA de la construction en contrepartie de leurs contributions volontaires.

Ces versements font l'objet d'une gestion spécifique et d'un suivi comptable distinct au sein de l'OPCA de la construction.

## Article 2

### *Utilisation des contributions supplémentaires conventionnelles*

Les contributions supplémentaires conventionnelles collectées par l'OPCA de la construction sont mutualisées distinctement dès réception au sein de chaque section professionnelle concernée (bâtiment 10 et + ; BTP – 10) et font l'objet d'une gestion séparée. Elles financent les actions prioritaires suivantes :

- l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble des salariés accédant ou en poste dans les entreprises du bâtiment et la prise en charge des formations correspondantes. Dans ce domaine, les parties signataires conviennent de poursuivre le travail engagé avec les organismes de la branche pour faciliter l'intégration des formations obligatoires dans la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles souhaitent également développer les dispositifs de suivi des compétences acquises par les salariés et leur traçabilité afin d'en faciliter l'entretien ;
- la pérennisation de l'emploi dans les TPE et PME du bâtiment. Dans ce cadre, les actions favorisant la création, la gestion, la reprise ou la transmission d'entreprise feront l'objet de financements prioritaires ;
- l'accompagnement des entreprises du bâtiment et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition écologique et énergétique ;
- de façon générale, les contributions conventionnelles pourront, si besoin, être mobilisées pour financer toute action qui concourt au développement de la formation professionnelle, et notamment :
  - le développement de parcours d'insertion et de qualification dans les entreprises du bâtiment ;
  - le développement des compétences aux fonctions d'encadrement ;
  - la mise en œuvre de démarches de responsabilité sociétale dans les entreprises de bâtiment.

Elles pourront compléter les ressources affectées au compte personnel de formation et à la professionnalisation ainsi qu'aux travaux de l'observatoire des métiers des branches du bâtiment et des travaux publics pour le secteur du bâtiment.

Par ailleurs, afin de poursuivre le développement de la formation des salariés dans les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, la prise en charge des salaires durant la formation sera effectuée de façon forfaitaire par l'OPCA de la construction.

Enfin, les signataires conviennent qu'une enveloppe de 4,5 % du montant de la contribution conventionnelle supplémentaire collectée auprès des entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés sera réservée aux actions destinées à permettre aux salariés exerçant des mandats de représentation ou souhaitant exercer de telles responsabilités d'acquérir les compétences correspondantes.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction définit les modalités de mise en œuvre de cette priorité de branche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et rend compte annuellement de son utilisation aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

### **Article 3**

#### *Soutien aux entreprises en difficulté*

Conformément à l'article L. 6332-1 (II, 7°) du code du travail, les parties signataires mandatent leurs représentants à l'OPCA de la construction pour que celui-ci puisse prendre en charge, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

### **Article 4**

#### *Dispositions d'ordre juridique*

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions conventionnelles contraires relatives au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises du bâtiment.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions financières du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Article 6**

#### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe.

### **Article 7**

#### *Autres dispositions*

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 8**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CAPEB ;  
FFB ;  
SCOP BTP.

#### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT TP CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
FG FO construction.

## ANNEXE I

---

### **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1<sup>er</sup> à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1<sup>er</sup> à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 ;

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.



Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

ACCORD DU 28 AVRIL 2015  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550594M  
IDCC : 1558

**PRÉAMBULE**

La branche des industries céramiques de France s'est dotée d'une commission paritaire pour l'emploi dès le 21 mai 1969. Compte tenu des récentes évolutions, les partenaires sociaux souhaitent mettre à jour les dispositions du dernier accord de branche du 14 décembre 1994 en vigueur.

Le présent accord a donc pour objet la mise à jour des règles de la commission paritaire nationale de l'emploi pour les industries céramiques. Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Il est désormais institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries céramiques de France, constituée conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Afin de poursuivre les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche de la céramique maintienne les structures suffisantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Les attributions, missions et objet de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.

Par ailleurs, les attributions, missions et objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont définis à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord interbranches du 16 décembre 2014.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des industries de la céramique.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G1).

## Article 2

### *Objet*

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des industries céramiques de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra notamment demander à l'observatoire des métiers :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi;
- d'identifier les métiers et compétences clés;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre de la GPEC de branche, autant que de besoin régionalisée;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées;
- des documents analytiques décrivant les caractéristiques socio-professionnelles de la branche et leurs évolutions;
- des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée;
- des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

## Article 3

### *Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche (ci-après les organisations syndicales) et d'un nombre équivalent de représentants d'employeur.

## Article 4

### *Groupes de travail*

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

## Article 5

### *Désignation des présidents*

La CPNE-FP désigne en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leurs collègues respectifs.

La présidence et la vice-présidence assurée par les organisations syndicales se feront selon le calendrier suivant :

- CFDT ;
- CFTC ;
- CFE-CGC ;
- CGT-FO ;
- CGT.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation salariée.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

## **Article 6**

### *Attributions*

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

## **Article 7**

### *Dispositions générales*

Conformément à l'article 2 du présent accord, la CPNE-FP suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

La CPNE-FP rend des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins trois représentants.

Les décisions sont prises par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant, tant des représentations syndicales que des organisations patronales, dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.

## Article 8

### *Missions*

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE-FP par accord national inter-professionnel, ainsi que toutes celles qui lui seront confiées par la commission paritaire nationale ;
- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;
- définir et transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers de la céramique ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale et continue, la conclusion de contrats avec l'Etat et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres et CQP qui lui paraissent devoir être développés.

Elle proposera à la commission paritaire nationale les positionnements des CQP, des titres, etc., qu'elle a entérinés.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

## **Article 9**

### *Convocation*

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon-réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifiée.

L'ordre du jour de la réunion suivante et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

## **Article 10**

### *Périodicité des réunions*

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à deux par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins, et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Les groupes de travail se réunissent en fonction des besoins et du calendrier défini, conformément à l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France.

## **Article 11**

### *Indemnisation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE-FP*

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées par l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France.

## **Article 12**

### *Siège*

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de la CICF au 2 *bis*, rue Michellet, 92130 Issy-les-Moulineaux.

## **Article 13**

### *Secrétariat*

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par le service des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France.

## **Article 14**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 15**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche.

## **Article 16**

### *Force obligatoire de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 17**

### *Révision. – Dénonciation*

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

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 28 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CICE.

### **Syndicats de salariés :**

FNTVC CGT ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3004

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,  
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

**ACCORD DU 29 AVRIL 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**

NOR : ASET1550584M  
IDCC : 1408

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima.

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

La valeur de V est portée à 6,7776 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

**Article 2**

La valeur de V' est portée à 0,4583 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

**Article 3**

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 478,23 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

**Article 4**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEGAZLIQ ;



AIP ;  
FFPI ;  
FF3C.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;  
CFE-CGC ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
FEETS FO.

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

**AVENANT N° 33 DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015**

NOR : ASET1550574M  
IDCC : 1513

Entre :

La FNECE ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 33<sup>e</sup> actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

**Article 2**

*Salaires minima conventionnels*

Les salaires minima conventionnels seront augmentés au 1<sup>er</sup> avril 2015 selon la grille ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 460,09
	2	1 468,52
	3	1 516,37
II	1	1 558,12
	2	1 600,36
	3	1 642,46
III	1	1 698,84
	2	1 740,24
	3	1 783,65
IV	1	1 896,82
	2	1 953,37
V	1	2 094,66
	2	2 151,23
	3	2 207,82
VI	1	2 349,02
	2	2 462,14
	3	2 631,83
VII	1	2 829,52
	2	3 027,36
	3	3 225,20
VIII	1	3 479,57
	2	3 733,96
	3	4 200,39

### **Article 3**

#### *Durée*

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 27 octobre 2015 lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation salariale de 2015.

### **Article 4**

#### *Publicité*

Le présent avenant proposé le 1<sup>er</sup> avril 2015 à toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours permettant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DDTEFP de Paris.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**ENSEIGNEMENT PRIVÉ**  
**(18 octobre 2013)**

(Etendu par arrêté du 16 avril 2014,  
*Journal officiel* du 13 mai 2014)

AVENANT N° 1 DU 10 MARS 2015  
À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2013  
RELATIF AU TEMPS PARTIEL (ART. 10)

NOR : ASET1550572M

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 publiée le 30 janvier 2015 a modifié la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 au visa de laquelle l'accord du 18 octobre 2013 <sup>(1)</sup> sur le temps partiel a été conclu.

En révisant l'article 12, VII, de ladite loi, l'ordonnance remet en question la généralisation de la durée minimale de travail légale ou conventionnelle au profit d'une priorité d'emploi sur un poste disponible.

L'article 12 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 prévoyant la révision du texte en cas de modification législative, les partenaires sociaux réunis le 10 mars 2015 ont décidé de réviser en conséquence l'article 10 construit comme l'article 12, VII, susmentionné.

Les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail prévue par la section 1 de l'accord ne sont en revanche pas révisées.

Les signataires du présent avenant rappellent que l'ensemble des salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la section 2.

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

*Révision de l'article 10*

L'article 10 de l'accord est ainsi rédigé :

- les dispositions générales de la section 2 s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- les dispositions spécifiques de la section 1 s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les salariés embauchés à compter de cette date ;
- à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, les salariés dont les contrats étaient en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 bénéficient des articles 3 et 4 de la section 1.

**Article 2**

*Date d'effet. – Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant est d'application immédiate.

---

(1) Etendu par arrêté du 16 avril 2014, publié le 13 mai 2014.

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNOGEC ;

SNCEEL ;

UNETP ;

SYNADIC ;

SYNADEC.

**Syndicats de salariés :**

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC.

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

AVENANT « SALAIRES » N° 19 DU 15 AVRIL 2015

NOR : ASET1550590M

IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

Le FNHBJO,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe (annexe III) s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

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

*Barème des salaires*

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires

**1. Ouvriers. – Employés**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
I		140	1 462
II	1	155	1 468
	2	170	1 468
III	1	180	1 468
	2	190	1 498

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
IV	1	215	1 498
	2	225	1 498
V	1	240	1 575
	2	255	1 575

## 2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
VI	1	285	1 665
	2	305	1 760

## 3. Cadres

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
Cadres 1		
1	320	2 300
2	340	2 375
3	360	3 190
4	400	3 190
Cadres 2		
1	430	3 300
2	480	3 600

### Article 2

#### *Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

### Article 3

#### *Date d'application*

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 15 avril 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

AVENANT « SALAIRES » N° 20 DU 15 AVRIL 2015

NOR : ASET1550591M

IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

Le FNHBJO,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe (annexe III) s'applique au personnel entrant dans le champ d'application de la convention collective.

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

*Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires*

**1. Ouvriers. – Employés**

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE BRUT mensuel
A	1 462
B	1 468
C	1 498
D	1 575

## 2. Agents de maîtrise

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE BRUT mensuel
E	1 665
F	1 760

## 3. Cadres

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE BRUT mensuel
G	2 300
H	3 190
I	3 300
J	3 600

### Article 2

La rémunération des salariés relevant du statut cadre, niveau G, n'est applicable qu'aux salariés embauchés à ce niveau dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 15 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

AVENANT N° 30 DU 15 AVRIL 2015  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS (ANNEXE II)

NOR : ASET1550588M  
IDCC : 1487

---

PRÉAMBULE

La classification des emplois élaborée en 1987 est apparue obsolète aux partenaires sociaux. L'évolution de la structure des entreprises, l'évolution des métiers de la branche, le souhait d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à élaborer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans la branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

Les principes directeurs de cette nouvelle classification reposent sur :

- une réduction du nombre des niveaux dans la classification ;
- une mise à jour des emplois incluant l'ajout d'emplois en développement ;
- une grille aisément compréhensible ;
- des critères communs pour évaluer le poids et le niveau de responsabilité de tous les emplois ;
- une meilleure visibilité sur les possibilités d'évolution.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de réviser l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie au profit d'un nouveau système de classement.

**Article 2**

*Champ d'application territoriale et professionnelle*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

### Article 3

#### *Personnel concerné*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la convention collective de la branche.

#### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### Article 4

#### *Description du système de classification*

Les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure et la définition des emplois, dix niveaux de classification définis à partir de cinq critères classants.

La classification comporte trois filières : vente, atelier, support.

#### 4.1. Critères classants

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants, établie sur cinq critères communs à tous les emplois. Chaque emploi est évalué selon chaque critère ; le résultat de l'évaluation attribue le niveau de classification.

Les critères retenus sont :

- complexité de l'emploi : il s'agit de la nature et de la complexité des activités de l'emploi ainsi que l'organisation du travail caractérisant un emploi ;
- autonomie : caractérise le cadre dans lequel se réalisent les activités de l'emploi (consignes, instructions, directives). Précise la nature et la fréquence des contrôles. Il s'agit de la liberté d'agir et de prendre des décisions (actions à réaliser et moyens à utiliser pour remplir sa mission) ;
- connaissances requises : il s'agit du niveau des connaissances et capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience professionnelle ;
- responsabilité : il s'agit de l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi : contribution apportée à l'entreprise, influence d'un emploi sur la marche de l'entité, l'image de la marque, les résultats... Ce critère comporte deux notions : les responsabilités humaines, l'impact des actions réalisées et des décisions prises ;
- communication et relations clients (internes et externes) : le niveau de prise en compte de ce critère dépend de la nature des contacts imposés par l'emploi et du type de communication à mettre en œuvre.

Ces critères permettent une analyse objective des emplois dans la branche et servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car ils peuvent s'appliquer à tous les emplois de la branche.

Ils sont repris dans l'annexe I.

Chacun des critères classants s'est vu attribuer un poids identique pour la pesée des emplois.

Des emplois repères ont d'ores et déjà été pesés. Pour les autres emplois, une pesée de l'emploi devra être effectuée, dans chaque entreprise, afin de déterminer, par rapport à la description du contenu de cet emploi, le degré qui lui correspond le mieux, et ce pour chacun des cinq critères.

Le total de points obtenu permet de définir la plage de points à laquelle l'emploi est rattaché et de déterminer sa place sur l'échelle de niveaux correspondante.

## 4.2. Nombre de niveaux

Le système retenu s'articule en dix niveaux :

- quatre niveaux ouvriers-employés ;
- deux niveaux agents de maîtrise ;
- quatre niveaux cadres.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe II.

## 4.3. Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé et évalué à titre d'exemple des emplois repères repris en annexe III.

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise.

## PROCÉDURES DE MISE EN PLACE

### Article 5

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

### Article 6

#### *Délai de mise en place dans les entreprises*

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 6 mois pour la mise en application du présent avenant. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel employé, agent de maîtrise et cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

### Article 7

#### *Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 2 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 8 ci-après seront applicables.

## **Article 8**

### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

## **Article 9**

### *Information des salariés*

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans un délai de 2 mois sur le bulletin de paie sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

## **Article 10**

### *Contestation et recours par le salarié*

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 60 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu un entretien avec le salarié.

Les désaccords et litiges éventuels seront traités par une commission de suivi et d'interprétation, constituée des membres de la commission paritaire, se réunissant en son sein.

Ils pourront être transmis au secrétariat de la commission à l'adresse suivante : l'union de la bijouterie-horlogerie, commission de suivi et d'interprétation, 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

## **Article 11**

### *Publicité et extension*

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail et son extension sera demandée.

Un exemplaire sera également déposé en conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 15 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Syndicat Saint-Eloi ;  
FNHBJO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

## ANNEXE I

### Grille de classification

POINTS	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE	CONNAISSANCES requises	RESPONSABILITÉ	COMMUNICATION et relation client
1	Les tâches sont élémentaires, simples ou répétitives, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une mise au courant rapide du titulaire	Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer, la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis Le contrôle est systématique	Elles se situent au niveau de la scolarité obligatoire	Les tâches ont un impact limité au poste de travail	L'emploi requiert de recevoir et d'échanger des informations, principalement avec des contacts internes
2	Les opérations sont variées mais clairement définies ; elles sont à enchaîner de façon cohérente et requièrent de faire face à des variations dans leur déroulement	Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies Le contrôle est fréquent	Elles correspondent au niveau CAP ou au BEP ou au CQP Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	Les opérations ont un impact le plus souvent limité au poste de travail	L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations, principalement avec des interlocuteurs externes
3	Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente. L'analyse des problèmes et la définition des solutions les plus adaptées font appel à l'expérience du titulaire	Les instructions sont précises et accompagnées d'informations sur le mode opératoire, les procédures et exemples tirés du passé proche. L'autonomie peut porter sur la gestion des priorités Le contrôle est régulier	Elles correspondent au CAP et au BEP ou bien se situent au niveau du bac ou BMA Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise ou à des interlocuteurs externes Le titulaire peut assister des titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain	L'emploi requiert d'expliquer les points difficiles à saisir et d'en discuter, principalement avec des interlocuteurs internes

POINTS	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE	CONNAISSANCES requises	RESPONSABILITÉ	COMMUNICATION et relation client
4	<p>Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;</li> <li>– le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches ;</li> <li>– la capacité à faire face et à gérer des priorités</li> </ul>	<p>Les instructions sont générales : elles définissent les résultats à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble</p> <p>L'autonomie s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition</p> <p>Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires (normes de réalisation), sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus par rapport à des normes définies de moyens à mettre en œuvre</p>	<p>Elles sont situées au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2</p> <p>Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent</p>	<p>Les opérations ont un impact sensible, circonscrit dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes</p> <p>Si le titulaire a une corresponsabilité de management, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, accompagne, forme et évalue son équipe</p>	<p>L'emploi requiert d'expliquer les points difficiles à saisir et d'en discuter, principalement avec des contacts externes, ce qui nécessite d'établir de bons rapports et de se faire comprendre</p>
5	<p>Les activités à coordonner ou à réaliser sont complexes. Elles exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées</p>	<p>Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'action</p> <p>L'autonomie peut porter sur sa définition des priorités, le choix des méthodes de travail et l'utilisation des moyens mis à disposition</p> <p>Le contrôle est espacé et peu porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus</p>	<p>Elles se situent au minimum au niveau bac + 2 / bac + 3</p> <p>Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent</p>	<p>Les activités ont un impact significatif, mais, à court terme, sur la performance de l'entité</p> <p>Le titulaire peut avoir une responsabilité de gestion de son entité</p> <p>Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité</p>	<p>L'emploi requiert d'apporter aide, conseils, explications à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support</p>



POINTS	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE	CONNAISSANCES requis	RESPONSABILITÉ	COMMUNICATION et relation client
6	La vérification de la cohérence et de la compatibilité des informations est nécessaire à la réalisation des activités qui sont complexes et proviennent de sources différentes et variées. Même nouveaux, les problèmes à traiter restent au niveau d'une ou plusieurs techniques mais requièrent une connaissance et une expérience approfondies	Des directives sont fournies sous forme d'un cadre de travail portant sur des actions à court terme pour lesquelles les résultats attendus sont précisément définis Le contrôle peut porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus	Elles se situent au minimum au niveau bac + 3 / bac + 4 Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	Les activités ont un impact significatif sur la performance annuelle de l'entité Le titulaire peut avoir une responsabilité de gestion de son entité Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'entité dont il a la responsabilité	L'emploi implique des relations de concertation, <i>ie</i> des contacts nécessaires pour planifier, traiter les problèmes afférents aux relations courantes avec les interlocuteurs afin d'aboutir à un résultat concret
7	L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux, mais toujours assez bien délimités Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités Les problèmes doivent être résolus en conformité avec les objectifs définis pour l'entité	Les directives sont générales et données sous forme d'objectifs quantitatifs ou quantifiables Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité	Elles se situent au minimum au niveau bac + 4 Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent	Les activités ont un impact significatif sur la performance Le titulaire a une responsabilité de gestion de son entité Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'entité dont il a la responsabilité	L'emploi se caractérise par des relations d'influence ou de conseil ; il s'agit d'argumenter pour amener ses interlocuteurs à accepter un point de vue différent du leur ou bien d'aider, conseiller et donner des explications

POINTS	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE	CONNAISSANCES requises	RESPONSABILITÉ	COMMUNICATION et relation client
8	<p>Les activités sont complexes et moins bien délimitées. Les problèmes doivent être identifiés et précisés. Ils sont résolus dans le cadre de la politique définie pour l'entité</p> <p>Les solutions font appel à des capacités d'analyse et de synthèse et mettent en œuvre plusieurs spécialités</p>	<p>Les directives sont générales et données dans le cadre de travaux ou de projets à court terme</p> <p>Le titulaire participe à la définition des objectifs de son entité dans le cadre de la politique définie pour cette entité, ainsi qu'à la planification des moyens à mettre en œuvre et à leur supervision</p> <p>L'autonomie peut porter sur la planification, l'organisation, la coordination et la supervision des plans d'action</p> <p>Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires</p>	<p>Elles se situent au minimum au niveau bac + 4</p> <p>Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent</p>	<p>Les activités ont un impact important sur la performance de l'entité ; elles peuvent même affecter le niveau de résultat de l'entreprise</p> <p>Le titulaire, après en avoir référé à sa hiérarchie, prend les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité dont il a la responsabilité</p>	<p>L'emploi se caractérise par des relations de persuasion pour convaincre les interlocuteurs de donner leur approbation, collaborer ou prendre des mesures particulières, dans des situations dont les enjeux sont limités pour l'entreprise</p>
9	<p>Les processus sont nouveaux, complexes et comportent des problèmes imposant la recherche de solutions intégrant de nombreuses composantes, reposant sur une bonne connaissance de l'environnement et faisant appel à plusieurs spécialités</p>	<p>Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à court et/ou moyen terme</p> <p>Le contrôle se fait par rapport à des objectifs définis dans le cadre du domaine d'activité ; la réalisation est mesurée en fin de période dans le cadre d'un budget</p>	<p>Elles se situent au minimum au niveau bac + 4</p> <p>Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent</p>	<p>Les processus ont un impact important sur la performance de l'entreprise, notamment sur le plan de son chiffre d'affaires. Elles peuvent avoir des conséquences à plus long terme sur l'ensemble du domaine d'activité dans lequel le titulaire intervient</p>	<p>L'emploi se caractérise par des relations qui nécessitent de susciter l'adhésion de ses interlocuteurs afin de les persuader d'accepter un point de vue différent du leur, dans des situations à enjeux certains, et/ou l'organisation d'une relation durable avec des interlocuteurs clés, représentant des enjeux importants pour l'entreprise</p>

POINTS	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE	CONNAISSANCES requis	RESPONSABILITÉ	COMMUNICATION et relation client
				<p>Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'entité qu'il dirige</p> <p>Il prend les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité dont il a la responsabilité, après en avoir référé à la direction générale</p>	
10	<p>Les processus sont caractérisés par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant plus</p>	<p>Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen terme</p> <p>Le contrôle se fait par rapport à des objectifs qui peuvent impliquer des actions dans plusieurs domaines et par conséquent nécessiter une coordination de celles-ci, dans le respect d'un budget couvrant plusieurs entités</p> <p>A ce titre, le salarié participe à la définition d'objectifs, dans le cadre d'une politique sectorielle pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs</p>	<p>Elles se situent au minimum au niveau bac + 4</p> <p>Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent</p>	<p>Les processus ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, notamment sur le plan de son chiffre d'affaires</p> <p>Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs</p> <p>Il prend les décisions de gestion de ressources humaines pour les entités dont il a la responsabilité, après en avoir référé à la direction générale</p>	<p>L'emploi requiert des relations de négociation. Il impose de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite d'effectuer des présentations de haut niveau dans des situations de préparation de négociation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise</p>

## ANNEXE II

### **Pesée de l'emploi**

Positionnement dans la grille de classification

NOMBRE DE POINTS	NIVEAU	STATUT
De 1 à 7	A	Employé
De 8 à 12	B	
De 13 à 17	C	
De 18 à 22	D	
De 23 à 27	E	Agent de maîtrise
De 28 à 32	F	
De 33 à 37	G	Cadre
De 38 à 42	H	
De 43 à 47	I	
Au-delà de 48	J	

# ANNEXE III

## Projet de cartographie des emplois repères

OUVRIER / EMPLOYÉ					AGENT DE MAÎTRISE			CADRE			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
							Directeur(trice) ventes ou directeur(trice) réseau				
Vente						Responsable de secteur/région					
					Responsable/directeur(trice) magasin						
				Responsable adjoint magasin							
				Coordinateur(trice) d'activité							
		Conseiller(ère) de vente									
Atelier		Bijoutier(ère) joaillier(ère)			Responsable d'atelier/ Bijoutier(ère) joaillier(ère) hautement qualifié(e)						
		Orfèvre			Responsable d'atelier/Orfèvre hautement qualifié(e)						
		Horloger(ère)			Responsable d'atelier/ Horloger(ère) hautement qualifié(e)						
Support						Responsable achats					
						Chef de produit					
					Acheteur(se)						
						Responsable e-commerce					
	e-commerce				Chargé(e) e-commerce						

		OUVRIER / EMPLOYÉ				AGENT DE MAÎTRISE			CADRE			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Finances, comptabilité, contrôle de gestion											J	
											DAF	
								Contrôleur(euse) de gestion				
				Comptable				Responsable comptable				
Logistique			Employé(e) logistique			Responsable logistique						
Marketing / communication									Directeur(trice) marketing / communication			
					Chargé(e) marketing / communication			Responsable marketing/ communication				
Merchandising					Responsable merchandising							
Qualité environnement						Responsable qualité environnement						
									DRH			
RH							Responsable paie et administration du personnel					
							Responsable RH					
					Chargé(e) RH							
							Responsable sécurité					
Sécurité							Responsable SAV					
SAV							Responsable SAV					
							Responsable travaux					
			Technicien(ne) de maintenance									
		Coursier(ère)										
Services généraux	Agent d'entretien											
					Assistant(e) / assistant(e) métier							
Support					Technicien(ne) informatique							
SI						Responsable SI						

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

**AVENANT N° 31 DU 15 AVRIL 2015**  
**RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DE LA PROFESSIONNALISATION**  
NOR : ASET1550592M  
IDCC : 1487

---

**PRÉAMBULE**

Cet avenant remplace l'article 2 de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 relatif à la formation professionnelle.

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

*Indemnités versées dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale*

L'article 2 « Tutorat » de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 relatif à la formation professionnelle est modifié comme suit :

- « Les indemnités versées dans le cadre du tutorat sont plafonnées dans les conditions suivantes :
- exercice de la fonction tutorale dans le cadre des périodes de professionnalisation (EFT PP), hors CQP de branche :
    - la demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux périodes de professionnalisation de plus de 70 heures. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois ;
  - exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation (EFT CP), hors CQP de branche :
    - la demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux contrats de professionnalisation d'une durée de 12 à 24 mois. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois maximum. »

**Article 2**

*Révision*

Le plafond de ces indemnités pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

**Article 3**

*Publicité et extension*

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai d'opposition, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

Syndicat Saint-Eloi ;  
FNHBJO.

##### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.



Brochure n° 3198

**Convention collective nationale**

**IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,  
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

AVENANT N° 2015-01 DU 27 JANVIER 2015  
RELATIF À LA GÉNÉRALISATION DE LA COUVERTURE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550595M

IDCC : 29

**PRÉAMBULE**

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux font le choix d'instaurer un régime national de couverture des frais de santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence avec les organismes assureurs référencés afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 comprenant notamment l'instauration d'un fonds social.

L'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 définit les garanties minimales de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés des structures adhérentes de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les dispositions du présent texte répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés des structures adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
- mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de telles garanties au niveau des structures adhérentes, et ce sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
- créer un fonds social dédié aux salariés des structures adhérentes ;
- garantir l'efficacité du régime en référençant quatre organismes assureurs.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de proposer aux structures adhérentes un référencement d'organismes assureurs mentionnés dans cet avenant, n'ayant pas un caractère contraignant. Les structures auront donc le choix de se placer dans le cadre du référencement ou de faire appel à un prestataire non référencé. Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies ci-après s'impose aux structures par cet avenant.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

Sous réserve de son agrément, les structures adhérentes disposent d'un délai transitoire à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant pour se conformer aux dispositions du présent texte, sans pouvoir dépasser le 1<sup>er</sup> janvier 2016 conformément à la loi.

## OBJET

Le présent avenant a pour objets de :

- permettre aux salariés des structures adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
- mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des structures adhérentes, et ce sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
- garantir l'efficacité du régime en référençant quatre organismes assureurs.

Ce référencement se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de quatre organismes assureurs sélectionnés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs aux organismes assureurs, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant s'engagent à élaborer un guide paritaire présentant le dispositif, ses enjeux et son intérêt pour les personnels des structures adhérentes.

Il est créé un titre 13 *bis* à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 intitulé comme suit : « Généralisation de la couverture des frais de santé ».

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

### *Champ d'application du régime de complémentaire santé*

Le présent régime s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés tels que visés à l'article 01.02.3 de la convention collective nationale 51, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans la structure.

## Article 2

### *Bénéficiaires de la garantie*

### Article 2.1

#### *Bénéficiaires à titre obligatoire*

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « base obligatoire » telle que visée à l'article 8, à condition de justifier d'une ancienneté d'une durée de 3 mois dans l'entreprise, en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté fixée par le présent article, il ne devra en aucun cas s'acquitter d'une cotisation dans la mesure où son affiliation ne sera effective qu'à compter d'une durée de 3 mois d'ancienneté.

## Article 2.2

### *Cas dérogatoires*

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans la structure ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier leur situation.

## Article 3

### *Amélioration de la couverture frais de santé*

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix – formule « alternative 1 », formule « alternative 2 » et formule « alternative 3 » – dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de la structure. Un accord collectif peut améliorer, d'une part, le niveau des garanties et, d'autre part, la répartition du financement entre l'employeur et le salarié.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

#### **Article 4**

##### *Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié*

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- et/ou ses enfants.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

#### **Article 5**

##### *Définition du conjoint et des enfants à charge*

##### **Article 5.1**

###### *Conjoint*

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

##### **Article 5.2**

###### *Enfants à charge*

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
  - poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
  - ou être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
  - ou être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;

- ou lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 6**

### *Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé*

#### **Article 6 a**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

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

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation ; il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 13 du présent accord.

#### **Article 6 b**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

## Article 7

### *Conditions de la garantie frais de santé*

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après ; ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

## Article 8

### *Tableau des garanties*

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursement :

- régime de base obligatoire (base 1) ;
- option alternative 1 (base 2) ;
- option alternative 2 (base 3) ;
- option alternative 3 (base 4).

GARANTIES BASE conventionnelle	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
<b>Frais d'hospitalisation</b>				
Chirurgie, hospitalisation :				
– conventionnée, frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
– conventionnée, honoraires CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR	250 % de la BR
– conventionnée, honoraires hors CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR

GARANTIES BASE conventionnelle	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour :				
– conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
– forfait en ambulatoire	Non couverte	Non couverte	0,75 % PMSS	1 % PMSS
Personne accompagnante :				
– conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
<b>Frais médicaux</b>				
Consultations, visites généralistes CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites généralistes hors CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	180 % de la BR	250 % de la BR
Consultations, visites spécialistes hors CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR y compris vignettes orange	100 % de la BR y compris vignettes orange
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Non couverte	Non couverte	50 €	75 €
Analyses	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	140 % de la BR	170 % de la BR
<b>Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS <sup>(*)</sup></b>	100 % de la BR	100 % de la BR	120 % de la BR	150 % de la BR
Radiologie CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	125 % de la BR	170 % de la BR
Radiologie hors CAS <sup>(*)</sup>	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR	100 % de la BR	500 € par oreille tous les 2 ans	1 000 € par oreille tous les 2 ans
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
<b>Dentaire</b>	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du panier de soins			
Soins dentaires	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR

GARANTIES BASE conventionnelle	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Onlays, inlays	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Orthodontie :				
– acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR	125 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
– refusée par la sécurité sociale <sup>(1)</sup>	Non couverte	Non couverte	300 € par semestre de soins	500 € par semestre de soins
Prothèses dentaires :				
– remboursées : dents du sourire	125 % de la BR	200 % de la BR	350 % de la BR	450 % de la BR
– remboursées : dents du fond de bouche	125 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
– inlays cores	125 % de la BR	125 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
– non remboursées par la sécurité sociale <sup>(1)</sup>	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Parodontologie <sup>(1)</sup>	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Implantologie <sup>(1)</sup>	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
<b>Frais d'optique</b>				
Verres et montures <sup>(**)</sup>	Grille optique base 1	Grille optique base 2	Grille optique base 3	Grille optique base 4
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	30 € par an	50 € par an	150 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Non couverte	Non couverte	500 € par œil	1 000 € par œil
<b>Frais de cure thermique (hors thalassothérapie)</b>				
– acceptée par la sécurité sociale, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
<b>Médecines douces (ostéopathie, étio-pathie, acupuncture...)</b>				
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	3 x 25 €	3 x 50 €
<b>Ostéodensitométrie osseuse</b>				
Par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	30 €	50 €
<b>Actes de prévention</b>				
Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur



GARANTIES BASE conventionnelle	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Patch antitabac par bénéficiaire et par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
<p>(1) Le remboursement des trois dents s'entend pour l'ensemble des quatre forfaits non pris en charge par la sécurité sociale (hors nomenclature dans la future classification commune des actes médicaux pour le dentaire).</p> <p>(*) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.</p> <p>(**) Pour les enfants (- 18 ans) : un équipement annuel.</p> <p>Pour les adultes (+ 18 ans) : un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel.</p>				

### Grille optique, base 1

(En euros.)

GRILLE BASE 1	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
<b>Types de verres</b>	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	40	40
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	75
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	40	40
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	80	80
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	80	80
Sphère < - 8 ou > + 8	80	80
<b>Monture</b>	50	50

### Grille optique, base 2

(En euros.)

GRILLE BASE 2	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
<b>Types de verres</b>	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	65
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	80
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	70

GRILLE BASE 2	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	80
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	90
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	100
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	90	100
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	100	100
Sphère < - 8 ou > + 8	110	110
<b>Monture</b>	70	80

### Grille optique, base 3

(En euros.)

GRILLE BASE 3	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	80
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	90
Sphère < - 10 ou > + 10	75	100
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	90
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	100
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	90	120
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	100	150
Sphère < - 4 ou > + 4	110	160
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	120	175
Sphère < - 8 ou > + 8	130	185
<b>Monture</b>	75	125

### Grille optique, base 4

(En euros.)

GRILLE BASE 4	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		

GRILLE BASE 4	ENFANT < 18 ANS	ADULTE
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Sphère de - 6 à + 6	60	90
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	100
Sphère < - 10 ou > + 10	80	110
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	70	100
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	90	120
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	100	130
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	110	175
Sphère < - 4 ou > + 4	120	185
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	130	200
Sphère < - 8 ou > + 8	140	210
<b>Monture</b>	100	150

## Article 9

### *Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle*

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

## Article 10

### *Conditions de suspension des garanties*

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « alternative 1 », « alternative 2 » ou « alternative 3 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la

reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

## **Article 11**

### *Conditions de cessation des garanties*

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### *Forclusion*

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure, ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

### *Prescription*

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime, notamment les demandes de prestations, sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

## **Article 12**

### *Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé*

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent avenant et les organismes référencés ci-après.

## **Article 13**

### *Cotisations*

### **Article 13.1**

#### *Régime de base obligatoire*

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Taux de cotisation pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,96 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 30,43 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au *Journal officiel* du 9 décembre 2014).

Taux de cotisation pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 18,39 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au *Journal officiel* du 9 décembre 2014).

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent avenant, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des structures.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014.		

## Article 13.2

### *Régimes optionnels*

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes optionnels pour le salarié au regard de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014.		

### Article 13.3

#### *Régime facultatif des ayants droit*

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 1	Conjoint facultatif	1,06 % (33,60 €)
	Enfant facultatif	0,62 % (19,65 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,27 % (40,26 €)
	Enfant facultatif	0,76 % (24,10 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,14 % (67,84 €)
	Enfant facultatif	1,32 % (41,84 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,71 % (85,91 €)
	Enfant facultatif	1,69 % (53,57 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
Base 1	Conjoint facultatif	0,74 % (23,46 €)
	Enfant facultatif	0,44 % (13,95 €)
Base 2	Conjoint facultatif	0,95 % (30,12 €)
	Enfant facultatif	0,58 % (18,39 €)
Base 3	Conjoint facultatif	1,82 % (57,69 €)
	Enfant facultatif	1,14 % (36,14 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,39 % (75,76 €)
	Enfant facultatif	1,51 % (47,87 €)
Les montants sont exprimés en euros regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au <i>Journal officiel</i> du 9 décembre 2014.		

## Article 14

### *Modalités d'adhésion*

Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :

- APICIL ;
- Malakoff Médéric ;
- MGEN ;
- MUTEX.

Toutes les structures adhérant à la convention collective nationale 51 peuvent rejoindre l'un des organismes référencés à la date d'effet de la convention.

Les protocoles de gestion visés à l'article 12 définissent les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

## Article 15

### *Fonds social*

Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

Le comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs.

Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

## Article 16

### *Suivi du régime de complémentaire santé*

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire après un travail mené au sein d'un comité de suivi. Le comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.

Les organismes assureurs référencés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire.

## Article 17

### *Date d'application*

Les structures adhérentes disposent d'un délai transitoire à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant pour se conformer aux dispositions du présent texte, sans pouvoir dépasser le 1<sup>er</sup> janvier 2016 conformément à la loi.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et tous les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 27 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEHAP.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.



Brochure n° 3198

**Convention collective nationale**

**IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,  
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

AVENANT N° 2015-02 DU 27 JANVIER 2015  
RELATIF AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550596M

IDCC : 29

---

Entre :

La FEHAP,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FSPSS FO ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 *bis* de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et est porté à 1 463 €.

**Article 2**

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif, notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951, indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et tous les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Fait à Paris, le 27 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

---

AVENANT N° 49 DU 29 AVRIL 2015

REPLAÇANT L'AVENANT N° 39 DU 7 JUILLET 2010

RELATIF AU TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550575M

IDCC : 1921

---

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FNPSE CGT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Reconduction des taux contributifs à Actalians  
au titre de la formation professionnelle continue*

Le présent avenant a pour objet de reconduire les obligations de versement des études d'huissiers de justice relevant du champ de la convention collective des personnels des huissiers de justice ainsi que les modalités de prélèvement par Actalians des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

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

*Obligations de versements à Actalians*

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à Actalians une contribution égale à 0,75 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du CPF ;
- le solde au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation / CPF et du plan de formation égale à 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du CPF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde, entre l'obligation globale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 1,35 % et le versement de la contribution professionnalisation / CPF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'étude.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

#### Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation / CPF et du plan de formation égale 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du CPF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation globale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation / CPF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

#### Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation / CPF et du plan de formation égale à 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du CPF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation globale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation / CPF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'étude.

## **Article 2**

### *Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par Actalians, qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés :
  - le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;
- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel de formation, est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Dispositions particulières :

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

## **Article 3**

### *Portée*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N – 1 et, pour la première fois, à la collecte 2015 sur la masse salariale 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

ACCORD DU 7 AVRIL 2015

RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION AUX CFA

NOR : ASET1550573M

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie, OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France IDF, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 47 584 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France Rhône-Alpes, 53, avenue Sidoine-Apollinaire, 69006 Lyon, un montant de 24 115 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France PACA, 182-184, rue du Docteur-Cauvin, 13012 Marseille, un montant de 10 260 € ;
- CFA EN 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 30 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 7 500 € ;
- CFA EN du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182, 81104 Castres, un montant de 45 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2015 sur la base de la masse salariale 2014.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 7 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FTHC CGT ;

FNP FO.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 827. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Ardennes)**

**(8 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 3 avril 1978,  
*Journal officiel* du 6 août 1978)

ACCORD DU 30 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550593M  
IDCC : 827

Entre :

L'UIMM Ardennes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

Le SIA GSEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Des rémunérations annuelles garanties, telles que définies dans les articles 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2015 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

**Article 2**

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il a pu percevoir en 2015, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

– de la prime d'ancienneté ;



- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

### **Article 3**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts, tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

### **Article 4**

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2016.

### **Article 5**

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

### **Article 6**

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaire à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

### **Article 7**

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisse des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

### **Article 8**

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, aux administratifs, aux techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national « Classifications » du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

### **Article 9**

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leur détermination est fixée à 4,84 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015.

### **Article 10**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 %, conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

### **Article 11**

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 ci-dessus seront majorées de 5 %, conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

### **Article 12**

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 22,33 € par jour de congé principal, soit 670 € pour 30 jours de congés principaux.

### **Article 13**

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 30 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015

Base horaire hebdomadaire de travail effectif : 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 600
	2	145	17 632
	3	155	17 674
II	1	170	17 727
	2	180	17 780
	3	190	17 835
III	1	215	17 886
	2	225	18 046
	3	240	18 592
IV	1	255	19 674
	2	270	20 823
	3	285	22 213
V	1	305	24 355
	2	335	26 800
	3	365	29 032
	3	395	31 207

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES  
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)  
(17 janvier 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1992,  
*Journal officiel* du 16 octobre 1992)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 JUIN 2015

DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1550587M

IDCC : 1627

---

*La CFDT métaux  
Clermont - Riom - Issoire  
Maison du peuple  
Place de la Liberté  
63000 Clermont-Ferrand*

Clermont-Ferrand, le 8 juin 2015.

Le syndicat CFDT métaux Clermont - Riom - Issoire déclare adhérer, conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, signée le 17 janvier 1992 et étendue par arrêté du 7 octobre 1992.

**Convention collective**

**IDCC : 3209. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES ET CONNEXES  
(Doubs)  
(27 avril 2015)**

**CONVENTION COLLECTIVE DU 27 AVRIL 2015**

NOR : ASET1550597M

IDCC : 3209

**PRÉAMBULE**

La présente convention collective est conclue le 27 avril 2015 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UIMM du Doubs.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective étendue des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs conclue le 31 mai 1985.

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements situés dans les cantons de :

- Baume-les-Dames ;
- Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ;
- Frasne ;
- Morteau ;
- Ornans ;
- Pontarlier ;
- Saint-Vit ;
- Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soudce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ;
- Valdahon, à l'exception des communes de Péseux et de Rosières-sur-Barbèche ;
- et aux communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans,

relevant des activités définies par l'accord national du 16 janvier 1979, modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

## **Article 2**

### *Salariés visés*

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements visés à l'article 1<sup>er</sup>, y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

## **Article 3**

### *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation comme il est précisé ci-après.

## **Article 4**

### *Révision*

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention. Cette demande de révision doit, en même temps et par lettre recommandée avec avis de réception, être portée à la connaissance des autres parties signataires. Elle indique les dispositions dont la révision est demandée et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne peut excéder 1 mois après la date d'envoi de la lettre recommandée. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois, à compter de la première réunion de négociation. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, les discussions cesseront, sauf si les parties conviennent d'un commun accord de prolonger les négociations.

## **Article 5**

### *Dénonciation*

Chaque partie signataire de la convention a la possibilité de dénoncer l'ensemble du présent contrat et doit signifier par lettre recommandée avec avis de réception cette dénonciation aux autres parties. La dénonciation prend effet 3 mois après la date d'envoi de la lettre recommandée.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent s'engager dans ce même délai de 3 mois.

Si la dénonciation est faite par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions de la convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui leur est substituée, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 6**

### *Libertés fondamentales et droit syndical*

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens. Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs ne doivent pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, les convictions religieuses ou – sauf inaptitude constatée par le médecin du travail – l'état de santé ou le handicap du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement.

Les salariés doivent respecter les mêmes principes dans leurs relations avec leurs collègues de travail.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

A l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 5 de l'accord national du 13 novembre 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats peut évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle.

## **Article 7**

### *Commission paritaire. – Autorisation d'absence*

Au cas où, en vue de l'application de la présente convention, les organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau de la branche, décident de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des salariés appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur dans les limites fixées ci-après :

– trois participants par organisation syndicale.

Les délégués salariés, assistant à ces réunions, ne doivent subir aucune perte de salaire.

## **Article 8**

### *Congrès syndicaux*

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence soit non rémunérée, soit imputable sur les congés payés, pour assister au congrès de son organisation syndicale. Le cas échéant, le salarié devra faire une demande expresse de congé auprès de son employeur.

Dans tous les cas, les salariés s'efforcent, en accord avec leur employeur, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises où il existe des avantages en fonction de l'assiduité, ceux-ci ne pourront être réduits qu'à due proportion de la durée de l'absence pour participer au congrès et à condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

## **Article 9**

### *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Il est fait application des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale.

## **Article 10**

### *Délégués du personnel*

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à moins de 11 salariés, il peut être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret. Dans ce cas, l'employeur peut laisser au délégué un crédit d'heures nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant doit pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

## Article 11

### *Comité d'entreprise. – Comité de groupe*

Pour la réglementation des comités d'entreprise et des comités de groupe, pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise ainsi que pour le versement de la subvention de fonctionnement fixée à 0,2 %, les parties se réfèrent aux dispositions du code du travail. Les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont invitées à mettre en place un budget activités sociales et culturelles distinct du budget de fonctionnement.

Le temps passé aux séances du comité pour les membres présents est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux séances du comité central est indemnisé dans des conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité d'établissement ; le temps passé aux séances du comité central n'est pas imputable sur le crédit d'heures dont disposent les membres du comité pour l'exercice régulier de leur mandat, soit 20 heures par mois.

## Article 12

### *Elections des représentants du personnel*

Les dispositions du présent article n'ont vocation à s'appliquer qu'à défaut de protocole d'accord préélectoral et sous réserves des dispositions légales.

#### Préparation des élections

Dans les entreprises visées par la réglementation relative à la représentation du personnel, les élections ont lieu à l'initiative de l'employeur ou dans le mois qui suit la demande présentée par une organisation syndicale.

Le chef d'entreprise doit procéder aux formalités préalables aux élections des représentants du personnel 2 mois au moins avant l'expiration du mandat.

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également invitées par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Ce courrier d'invitation est également diffusé par voie d'affichage.

Un délai légal de prévenance de 15 jours calendaires minimum est requis entre la présentation des invitations aux organisations syndicales et le jour fixé pour la négociation du protocole.

La liste des électeurs et des éligibles doit être affichée dès le lendemain de la signature du protocole d'accord préélectoral. La qualité d'électeur et d'éligible est appréciée à la date du premier tour de scrutin.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées dans les 5 jours calendaires suivant l'affichage.

Pour un déroulement régulier des opérations électorales, le chef d'entreprise s'engage à faciliter la diffusion des programmes de tous les candidats dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur (utilisation des panneaux d'affichage réservés aux organisations syndicales lorsqu'ils existent, distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail, etc.).



Les candidatures au premier tour et au second tour doivent être déposées auprès de la direction, au plus tard 12 jours calendaires avant la date fixée pour les élections.

Ni la date limite du dépôt des candidatures, ni la date de scrutin ne peuvent être comptabilisées dans les 12 jours calendaires.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. En cas de travail en équipes successives, des dispositions seront prises afin de faciliter les opérations électorales.

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, et notamment du protocole d'accord préélectoral.

#### Bureau de vote

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral.

Chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune appartenant au collège concerné, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

#### Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui est mise à leur disposition.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également à organiser les isolations.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes sont « simultanés », des bulletins et enveloppes de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif peuvent être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner auprès de la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

#### Vote par correspondance

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom.

Les enveloppes de vote par correspondance, parvenues dans les délais, seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

### Article 13

#### *Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont régis par les dispositions du code du travail.

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions des CHSCT et reçoivent la formation prévue par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 14**

### *Engagement*

#### Engagement

L'engagement est effectué par la direction, conformément à la réglementation en vigueur et aux précisions indiquées ci-dessous.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, le chef d'entreprise s'efforce d'y placer les membres qualifiés de son personnel avant de faire appel à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés bénéficiaires de dispositions législatives particulières.

L'engagement ne devient définitif qu'à l'expiration de la période d'essai et après avis d'aptitude du médecin du travail.

Sauf dispositions législatives particulières, la visite médicale a lieu dès que possible et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

#### Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauche ; de plus, ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discrimination conformément aux dispositions du code du travail.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Priorité de réembauchage

Les salariés ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir d'en user dans ce même délai. L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Cette priorité de réembauchage ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux obligations légales de l'entreprise relatives aux priorités d'emploi, notamment les salariés à temps partiel ayant exprimé le souhait d'un travail à temps complet ou les salariés pouvant justifier d'un droit à reclassement.

La priorité de réembauchage sur le même poste de travail s'effectue sans période d'essai.

## **Article 15**

### *Durée du travail*

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la durée du travail fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

Conformément aux dispositions législatives, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est notamment fait application des accords nationaux concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie.

## **Article 16**

### *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, supportent les majorations suivantes, prévues par la loi :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8<sup>e</sup>.

Les majorations d'heures supplémentaires sont calculées conformément à la réglementation et la jurisprudence en vigueur.

L'existence d'heures supplémentaires s'apprécie, par principe, sur la semaine. Par exception, le temps de travail s'apprécie sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

En application de l'article 7 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié, le paiement des heures supplémentaires et leur majoration peut être remplacé par un droit à repos indemnisé de durée équivalente conformément aux dispositions suivantes.

Ce remplacement par un repos compensateur équivalent peut concerner l'intégralité ou seulement une partie du paiement de l'heure supplémentaire. Il peut être institué :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- en l'absence de délégués syndicaux, par décision unilatérale de l'employeur soumise à la non-opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

## **Article 17**

### *Hygiène et sécurité*

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés, ainsi que toute personne appelée à intervenir sur un poste de travail de l'entreprise utilisatrice, s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition. Lorsque le port de vêtements de travail est rendu obligatoire, le nettoyage ou les frais qu'il engendre sont à la charge de l'employeur, y compris pour les travailleurs temporaires et les salariés mis à disposition.

Les dispositions légales relatives à la formation à la sécurité sont appliquées, notamment :

- la formation relative à la circulation des engins et des personnes ;
- la formation relative à l'utilisation des machines, aux opérations de manutention, à la manipulation et à l'utilisation de produits chimiques ;
- la formation à la conduite de véhicule et d'appareil de levage ou d'engin de toute nature ;
- la formation sur la conduite à tenir en cas d'accident ;
- la formation de secouriste ;
- ainsi que toutes autres formations nécessaires à la sécurité des personnes.

En cas d'affectation à un poste à risque, les travailleurs temporaires et les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Il est interdit de se restaurer sur son poste de travail.

Dans les entreprises où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur met à disposition un local de restauration pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant, ainsi qu'une installation de conservation et de réchauffage des aliments.

Dans les autres entreprises, l'employeur met à disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

## **Article 18**

### *Apprentissage*

Les parties signataires affirment leur attachement au progrès de l'apprentissage et à son développement à tous les niveaux pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières de l'apprentissage.

Pour la promotion et l'application de l'apprentissage, les entreprises ont un rôle tout particulier d'accueil et de formation qu'elles accomplissent notamment par l'action du maître d'apprentissage et en coopération avec les centres de formation d'apprentis (CFA).

L'apprentissage est conçu comme une filière complète de formation initiale préparant à des diplômes nationaux et titres homologués. Il est apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière.

Relevant de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales.

Il diffère du contrat de qualification qui, en dehors du cadre de la première formation, est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti en assumant la fonction de tuteur. Au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise

que dans le centre de formation d'apprentis, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le centre de formation d'apprentis et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du centre de formation d'apprentis.

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives à leur statut, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation, visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

## **Article 19**

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition et la reconnaissance d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

La conception de la formation professionnelle, sa mise en œuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les pouvoirs publics nationaux et régionaux, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, chaque salarié, chaque entreprise et tous ceux, membres de l'encadrement, tuteurs, formateurs, responsables de stages, qui y contribuent.

La formation professionnelle est définie par les textes législatifs réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment par l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## **Article 20**

### *Problèmes généraux de l'emploi*

Pour toutes les questions concernant les problèmes généraux de l'emploi et en particulier les mutations et reclassements à la suite de licenciements collectifs d'ordre économique, il convient de se reporter aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

## **Article 21**

### *Rupture du contrat*

Les conditions de rupture du contrat de travail sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les textes conventionnels applicables pour les salariés.

Lors de l'entretien préalable en vue d'un licenciement, conformément aux dispositions du code du travail, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix :

- appartenant à l'entreprise, si celle-ci est dotée de représentants du personnel ;
- appartenant à l'entreprise ou bien extérieure à celle-ci, pour les entreprises sans représentants du personnel.

La liste des conseillers du salarié est tenue à disposition dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

La lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

## **Article 22**

### *Personnes handicapées*

Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires applicables à cette catégorie de salariés, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

Les employeurs peuvent remplir cette obligation :

- en employant directement des travailleurs handicapés ;
- en proposant des stages à des personnes handicapées ;
- en passant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile ;
- en appliquant un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Les employeurs qui n'ont pas rempli totalement leur obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution à l'AGEFIPH.

Les conditions d'emplois et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur qui en garantit la confidentialité.

## **Article 23**

### *Différends collectifs. – Commission paritaire de conciliation*

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

#### **Organisation de la commission**

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. La composition de la commission peut varier suivant les litiges et les catégories de salariés intéressés.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

Les représentants titulaires des organisations salariales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

#### **Fonctionnement de la commission**

La commission de conciliation doit se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximal de 8 jours ouvrables à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.



La convocation de la commission doit être faite par la chambre syndicale patronale, dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants.

Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

## **Article 24**

### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la commission paritaire d'interprétation.

### **Organisation de la commission**

La commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salarié, d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeur, d'un ou de plusieurs titulaires ou suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

Les représentants titulaires des organisations salariales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

### **Fonctionnement de la commission**

Le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation sont assurés par la chambre syndicale patronale.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la chambre syndicale patronale.

Sur demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La commission doit émettre son avis dans un délai maximal de 2 mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, exposant leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants titulaires des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective et ses annexes. A ce titre, l'avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

## **Article 25**

### *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions des avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Il est rappelé que l'avantage individuel acquis est celui qui procure au salarié un droit déjà ouvert dont il bénéficie à titre personnel.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, y compris les contrats écrits, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

L'application de la présente convention n'a pas en elle-même pour effet de modifier les dispositions plus favorables en vigueur dans les entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

## **Article 26**

### *Dispositions finales*

Les parties contractantes veillent à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prennent toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

## **Article 27**

### *Date d'application*

La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs, à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 28**

### *Dépôt de la convention*

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Besançon, conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 29**

### *Adhésion*

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale représentative dans la branche ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

## **Article 30**

### *Mise à disposition de la convention collective*

Conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective doit être remis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ainsi que, le cas échéant, aux délégués du personnel et aux comités d'établissement. L'employeur fournit chaque année la liste des modifications apportées à la présente convention.

En outre, un exemplaire à jour de ladite convention est mis à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.



Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci, à disposition des salariés, un exemplaire à jour de la présente convention.

## AVENANT « MENSUELS »

### Article 31

#### *Champ d'application*

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels ».

### Article 32

#### *Période d'essai*

##### 1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

##### 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

##### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au

cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue – renouvellement compris – de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient au plus tard le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie

alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

*a) Cessation à l'initiative de l'employeur*

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, au cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

*b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, au cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

### **Article 33**

#### *Embauche*

Tout engagement est confirmé au plus tard le jour de l'embauche et fait l'objet d'un écrit qui intègre notamment les dispositions suivantes :

- la période d'essai éventuelle ;
- l'emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient dans la classification ;
- la garantie de rémunération effective afférente au classement de l'emploi (sur la base de la durée légale du travail) ;
- la rémunération réelle et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- le lieu géographique où cet emploi doit être exercé.

### **Article 34**

#### *Modification du contrat de travail*

A moins qu'elle n'ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d'un élément essentiel de celui-ci, décidée par l'employeur pour un motif économique dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, doit préalablement donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, conformément aux dispositions du code du travail.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de la réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l'expiration du délai de 1 mois, donnera lieu, sauf renonciation de l'employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail, autres que celles visées à l'alinéa précédent, sont soumises à l'accord exprès et préalable des parties au contrat de travail. Dans le cas où de telles modifications ne seraient pas acceptées par l'intéressé, son refus peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et le paiement des indemnités prévues pour le licenciement. La procédure légale de licenciement sera respectée. L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

En cas d'exécution du préavis, les conditions d'emploi prévues au contrat de travail initial sont maintenues pendant toute la durée du préavis.

## **Article 35**

### *Promotion*

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux mensuels occupés dans l'entreprise et disposant des compétences requises pour occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance des intéressés par affichage ou par tout autre moyen permettant de porter l'information à la connaissance des salariés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature par écrit, devra être informé lors d'un entretien de la suite donnée par l'employeur.

Dans le cadre d'une promotion, l'employeur peut avoir recours aux dispositifs de la formation professionnelle prévus par l'article 19 des dispositions générales. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, il sera établi un avenant au contrat de travail précisant les nouvelles conditions d'emploi conformément aux mentions prescrites par l'article 33.

Cet avenant pourra prévoir une période dite probatoire d'une durée au plus égale à la période d'essai prévue pour l'emploi que le mensuel est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié est réintégré aux conditions initiales dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne doit pas empêcher une nouvelle évolution future, au besoin par la mise en œuvre des dispositifs prévus à l'alinéa 2 du présent article.

## **Article 36**

### *Changement de résidence*

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour s'installer près de son nouveau lieu de travail, déduction faite des prestations légales ou conventionnelles en vigueur ayant le même objet. Le remboursement porte sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

L'employeur s'efforcera de faciliter l'installation du salarié et de sa famille sur son nouveau lieu de résidence.

Les conditions de retour au lieu géographique initial, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation par écrit.

### **Article 37**

#### *Ancienneté dans l'entreprise*

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté est déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs.

L'ancienneté telle que prévue au présent article s'applique à l'ensemble des dispositions de la présente convention, à l'exception de celles qui traitent des indemnités de rupture.

### **Article 38**

#### *Conditions de travail des femmes enceintes et maternité*

##### Conditions de travail des femmes enceintes

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état des femmes enceintes dans leur travail.

Ils doivent prendre toutes les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour garantir la protection de la sécurité de celles-ci.

Il est rappelé qu'en application du code du travail certains travaux sont interdits aux femmes enceintes, et notamment les travaux exposant à des agents chimiques dangereux.

Afin de faciliter leur surveillance médicale, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Après 2 mois de grossesse révolus, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause quotidien d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi ou, éventuellement, de 30 minutes au total prises soit le matin, soit l'après-midi, qui sera payée au taux du salaire réel.

En tout état de cause, les dispositions des deux alinéas précédents ne sauraient se cumuler avec des temps de pause déjà existants ayant le même objet.

Les changements de postes demandés par le médecin du travail ou à l'initiative de la salariée, du fait d'un état de grossesse attesté par le médecin traitant, sont régis conformément aux dispositions légales.

Les conditions d'affectation de la travailleuse de nuit enceinte à un poste de jour sont régies par l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

##### Maternité

Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement de mensuelles en état de grossesse constaté par certificat médical, sauf cas limitativement énumérés par la loi. Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. La maternité confère aux mensuelles qui ont plus de 1 an de présence dans l'établissement les avantages suivants.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé de maternité à laquelle elles peuvent prétendre en application de la loi. L'indemnisation par l'employeur est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité. La mensuelle perçoit la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour le seul montant correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

### **Article 39**

#### *Dispositions liées à la parentalité*

##### Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet de 1 heure par jour, dans les conditions prévues par le code du travail.

##### Paternité

Le père salarié bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens prénataux, ainsi que d'un congé de paternité après la naissance de son enfant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

##### Congé d'adoption

Le salarié de l'un ou l'autre sexe à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé d'adoption conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 40**

#### *Congé parental d'éducation*

Les dispositions en faveur du congé parental d'éducation sont appliquées conformément à la législation.

La période accordée par la loi aux parents pour élever leur enfant est considérée comme une simple période de suspension du contrat de travail pour l'application des dispositions de la présente convention.

### **Article 41**

#### *Perte de temps indépendante de la volonté du salarié et de l'employeur*

En cas d'impossibilité d'exécuter leur contrat de travail due à une cause indépendante de leur volonté pendant l'exécution de travaux, pour quelque cause que ce soit, les mensuels disponibles peuvent être occupés pendant cette interruption à des travaux ne rentrant pas dans leur emploi (rangement, inventaire, nettoyage, propreté, hygiène, etc.) et continuent à bénéficier de leur rémunération habituelle.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.



## **Article 42**

### *Jours fériés*

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

En cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit une majoration de salaire de 15 %.

En cas de travail effectué le 1<sup>er</sup> Mai, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit la majoration de salaire de 100 % prévue par la loi.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles ou commun accord des parties.

## **Article 43**

### *Majoration pour travaux des dimanches et de nuit*

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration est en outre accordée aux salariés appelés à travailler entre 22 heures et 6 heures. Sans préjudice de dispositions plus favorables, ladite majoration se calcule sur les heures effectivement travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Les dispositions de cet article sur le travail du dimanche et le travail de nuit devront être appliquées en conformité avec le code du travail.

## **Article 44**

### *Travail en équipes et horaires décalés*

#### **1. Définitions**

Constitue un travail en équipes une organisation de travail où plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être successives, chevauchantes, fixes ou tournantes, en fonction des besoins de l'entreprise.

Constitue un travail en horaire décalé une organisation de travail où des salariés sont soumis à des horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires de travail sont notoirement décalés par rapport aux heures normales de travail.

#### **2. Contreparties**

Les salariés travaillant en équipes ainsi que les salariés travaillant en horaires décalés, tels que définis ci-dessus, bénéficient d'une contrepartie financière dont la valeur correspond au paiement de 1 demi-heure de travail effectif, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

Les salariés travaillant en 3 × 8 bénéficient d'une pause de 1 demi-heure, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

Ces contreparties ne s'appliquent pas :

- dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours, etc. ;
- dans le cas d'organisation du travail en équipes, dont la durée est égale ou inférieure à 6 heures. Il appartient à l'entreprise de rechercher sur ce point un accord avec les organisations syndicales ou, à défaut, avec les salariés concernés.

### 3. Indemnité de restauration sur le lieu de travail (dite indemnité de panier)

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant de l'une ou l'autre des situations suivantes : travail en équipe, travail posté, travail en continu, travail en horaire décalé, travail de nuit, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent.

Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixé par avenant à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas notamment où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, viendrait à être modifié.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou une partie seulement des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.



## **Article 45**

### *Déplacements professionnels*

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par les textes conventionnels en vigueur qui leur sont applicables (en annexe au présent avenant).

## **Article 46**

### *Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques*

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe au présent avenant.

## **Article 47**

### *Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 53 de l'avenant « Mensuels ».

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptées à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

## **Article 48**

### *Fixation territoriale des garanties de rémunération effective*

Les montants des garanties de rémunération effective font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient, et ce en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Les valeurs retenues au plan territorial doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Les garanties de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels » précité, à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie est calculée selon cesdits abattements.

## **Article 49**

### *Application des garanties de rémunération effective*

Les garanties de rémunération effective sont fixées pour la durée légale du travail. Leurs montants sont adaptés à l'horaire de travail et varient (à la hausse ou à la baisse) en fonction du temps de travail effectif. En conséquence, ils doivent, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Ces garanties territoriales de rémunération sont, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles en lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Pour l'application des garanties de rémunération effective ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 43 du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Constitue une prime ayant un caractère exceptionnel et bénévole une prime (quelle que soit sa dénomination) dont le versement ne résulte ni d'un accord collectif, ni d'un contrat de travail, ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur ;

- rémunération des heures supplémentaires.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification : les sommes distribuées au titre de l'intéressement, de la participation ou de tout dispositif d'épargne salariale, n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information sont communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste de niveau égal ou supérieur recevra une indemnité mensuelle égale à la différence entre son salaire brut de base et le salaire brut de base du mensuel dont il assure le remplacement.

## **Article 50**

### *Garanties de fin de carrière pour les ouvriers*

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 37 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans peut, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il a montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où le mensuel âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur, celui-ci fera application des dispositions légales relatives à l'obligation de recherche de reclassement en matière d'inaptitude et mettra notamment tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé peut présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix, du CHSCT ou du médecin du travail.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conserve le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé a droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé a droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il a montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur doit mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalant à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

## **Article 51**

### *Rémunérations des jeunes salariés*

Les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ni contrat ou dispositif d'insertion par alternance, de moins de 18 ans, bénéficient d'une rémunération effective égale à celle de leurs collègues adultes pour les mêmes conditions de qualité et de production.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'abattement d'âge appliqué sur la rémunération annuelle garantie applicable ne pourra être supérieur à :

- 10 % pour les jeunes de 16 à 17 ans ;
- 5 % pour les jeunes de 17 à 18 ans.

En tout état de cause, ces abattements d'âge sont supprimés après 6 mois de présence dans l'entreprise, et la rémunération des jeunes mensuels ne peut être inférieure à 90 % du Smic pour les jeunes de 16 à 17 ans et à 95 % du Smic pour les jeunes de 17 à 18 ans.

## **Article 52**

### *Rémunération et paiement au mois*

Les mensuels sont payés exclusivement au mois, à périodicité fixe.

Le mode de paiement au mois concerne également les salariés en convention de forfait en heures sur l'année et en convention de forfait en jours sur l'année.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

La durée moyenne mensualisée servant de base de calcul pour effectuer toutes opérations sur le salaire mensuel est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire légale} \times 52}{12}$$

12

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ouvrent droit à des majorations pour heures supplémentaires calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à l'exception des heures dont les majorations sont déjà comprises dans un forfait mensuel de rémunération.

### **Article 53**

#### *Prime d'ancienneté*

Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente convention un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

### **Article 54**

#### *Bulletin de paie*

A l'occasion de chaque paie est remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du travail ainsi que, le cas échéant, les annexes prescrites par le même code.

### **Article 55**

#### *Indemnités d'emploi*

Les garanties de rémunération effective et la classification prévues à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modifi-

cation ou amélioration des conditions de travail, après enquête du médecin du travail et avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, en entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes peuvent être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements et effets personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc., ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

## **Article 56**

### *Congés annuels payés*

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficie le mensuel ayant effectué 12 mois de travail effectif ou assimilés au cours de la période de référence est de 5 semaines, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident a perçu les indemnités prévues à l'article 61 du présent avenant est ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale à 1/10 de la rémunération totale de l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

### *Période de congés*

La période de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Pour les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la fixation de la période de vacances figure à l'ordre du jour des discussions avec les organisations syndicales.

La période de prise des congés est portée à la connaissance du personnel par affichage 2 mois au moins avant la date de début de la période. Toutefois, l'employeur s'efforce dans la limite du possible de fixer celles-ci au moins 3 mois à l'avance.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise. Les dispositions relatives aux congés supplémentaires de fractionnement seront appliquées conformément à la loi.

### *Ordre des départs*

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service.

L'ordre des départs est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 1 mois au moins avant le départ des intéressés.

Il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants sont scolarisés, les congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

#### Cas particuliers

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par le déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans les cas exceptionnels où le salarié accepterait de reporter sa date de départ en congés sur demande expresse et préalable de son employeur, formulée dans la semaine calendaire précédant le départ en congés, il lui serait attribué 1 jour de congé supplémentaire.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

#### Congés supplémentaires d'ancienneté

Les congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- 20 ans d'ancienneté : 3 jours.

L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits s'apprécie au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

L'exercice du droit acquis est ouvert pendant la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris, en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 octobre mais avant le 1<sup>er</sup> Mai de l'année suivante.

En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à une indemnité compensatrice pour les jours de congés supplémentaires d'ancienneté non pris, sous réserve de pouvoir justifier de l'ouverture d'un droit à congé principal.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris à la demande du mensuel sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

### Article 57

#### *Congés des salariés d'outre-mer*

Pour faciliter aux salariés d'outre-mer l'exercice de leur droit aux congés payés, les intéressés, en accord avec leur employeur et dans la mesure où il n'est pas apporté de gêne à l'entreprise, peuvent demander, tous les 2 ans, une autorisation d'absence non rémunérée accolée aux congés légaux et dont la durée tient compte des temps de trajet.

### Article 58

#### *Prime de vacances*

Les salariés bénéficient d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être bénéficiaires d'une indemnité de congés à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La prime de vacances, dont le montant est fixé par des avenants à la présente convention collective, est versée aux salariés ayant droit à la totalité de leurs congés payés. En cas de congés incomplets, elle est réduite à due proportion.



Pour le personnel occupé à temps partiel, dont l'horaire contractuel est inférieur à l'horaire habituel de l'entreprise, son montant est évalué suivant le rapport :

$$\frac{\text{Horaire à temps partiel}}{\text{Horaire habituel de l'entreprise}}$$

La prime de vacances est versée au moment du départ en congé. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée est pris en considération pour ce versement.

Pour la mise en application du présent accord, il est précisé que, s'il existe actuellement dans l'entreprise une prime de vacances, son montant ne se cumule pas avec la prime de vacances prévue au présent article.

En revanche, s'il existe des primes, quels qu'en soient la dénomination, la nature ou le mode de calcul, qui sont versées pendant la période des congés (selon la définition de l'article 56 de la présente convention collective), leur montant se cumule avec la prime de vacances prévue au présent article.

## **Article 59**

### *Autorisations exceptionnelles d'absence*

Une autorisation exceptionnelle d'absence est accordée au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, frères ou sœurs du salarié : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Il est accordé au père ou à la mère ou à toute personne ayant juridiquement un enfant à charge, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade ou prendre les dispositions nécessaires. La prise de ce congé peut se faire par demi-journée.

Tous ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels. L'employeur peut exiger une justification.

Toutefois, en cas de décès du père, de la mère, de l'enfant ou du conjoint et en cas de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ils peuvent être pris en accord avec l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'évènement en cause ; dans le cas où le salarié se marie pendant la période de congés annuels payés, il bénéficie de l'autorisation d'absence d'une semaine prévue ci-dessus.

Pour la détermination de la durée des congés annuels, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif.

Outre ces absences exceptionnelles autorisées, l'intéressé peut bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une autorisation d'absence non rémunérée.

## Article 60

### *Rentrée scolaire*

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère qui souhaite accompagner un enfant à l'école maternelle, à la première rentrée scolaire de l'enseignement primaire ainsi qu'à la rentrée en sixième, peut bénéficier d'une autorisation d'absence.

Le temps perdu est indemnisé sur la base du salaire réel, dans la limite de 2 heures, à condition que l'intéressé(e) ait repris son travail dans la demi-journée de la rentrée scolaire.

## Article 61

### *Absences pour maladies et accidents*

#### Information et justification

Le salarié, dans l'impossibilité de prendre son poste de travail, doit en informer son employeur dès que possible et par tout moyen.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, doivent être notifiées et justifiées par l'intéressé à l'employeur dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

#### Rupture du contrat

Toutefois, l'employeur sera fondé à licencier le salarié dont l'absence prolongée désorganise l'entreprise et nécessite son remplacement effectif en contrat de travail à durée indéterminée, si la durée de l'absence excédait 6 mois, délai porté à 9 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Cette disposition :

- ne s'applique pas aux salariés dont l'absence est justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif.

Les dispositions du code du travail concernant la procédure de licenciement individuel sont appliquées. Si l'intéressé a l'ancienneté requise, il bénéficie de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

En cas de rupture du contrat dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficie pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la législation en vigueur réglementant l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

#### Indemnisation

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficie d'une garantie de ressources.

#### Conditions

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir informé et justifié de cette incapacité dans les délais fixés au paragraphe 1 du présent article ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM, dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.



## Durée

Pendant 45 jours, il reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 3/4 de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) est augmenté de 10 jours par période de même durée.

Le tableau ci-après donne en lecture directe les indemnisations à prendre en considération par tranche d'ancienneté.

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION EN JOURS		TOTAL DES JOURS indemnisés
	À 100 %	À 75 %	
< 1 an	0	0	
≥ 1 an à < 5 ans	45	30	75
≥ 5 ans à < 10 ans	60	40	100
≥ 10 ans à < 15 ans	75	50	125
≥ 15 ans à < 20 ans	90	60	150
≥ 20 ans à < 25 ans	105	70	175
≥ 25 ans à < 30 ans	120	80	200
≥ 30 ans à < 35 ans	135	90	225
≥ 35 ans à < 40 ans	150	100	250
≥ 40 ans à < 45 ans	165	110	275

## Montant

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé – compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail – un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Le droit à indemnisation n'est ouvert qu'à compter du jour où le salarié remplit la condition minimale d'ancienneté de 1 an.

Si plusieurs absences pour maladie et accidents, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont accordées au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

## Article 62

### *Régime de prévoyance complémentaire*

Cet article ne traite pas des régimes de remboursement de frais de santé relevant des dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place, conformément à l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance complémentaire en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le contrat souscrit dans ce cadre doit obligatoirement prévoir le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital (ou de toute autre prestation) en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il peut en outre inclure, notamment, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge en cas de décès.

L'employeur doit consacrer à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération effective garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération minimum annuelle garantie (RAG) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite prorata temporis, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute, sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

Les entreprises pourront, par application de l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant, le cas échéant, une participation des salariés au financement desdites garanties.

## Article 63

### *Réserves opérationnelles et préparation à la défense*

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie chaque année d'une autorisation d'absence au titre de ses activités dans la réserve, dans les conditions et selon les modalités définies par la réglementation en vigueur.

## Article 64

### *Préavis de démission. – Préavis de licenciement*

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque en cas de démission comme en cas de licenciement est, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou d'incapacité, de :

- niveau I : 2 semaines ;
- niveaux II et III : 1 mois ;
- niveau IV : 2 mois ;
- niveau V : 3 mois.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau ci-après illustre la durée du préavis à prendre en compte selon le niveau de classement et l'ancienneté.

CLASSIFICATION DU SALARIÉ	DÉMISSION	LICENCIEMENT
Niveau I	2 semaines	2 semaines ou 1 mois après 6 mois d'ancienneté 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Niveau II ou III	1 mois	1 mois ou 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveau V	3 mois	3 mois

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord entre les parties.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

S'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé peut demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

## Article 65

### *Heures pour recherche d'emploi*

Durant la période de préavis, le mensuel travaillant à temps plein a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans ce cas, dans la mesure où ses recherches l'exigent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Le mensuel démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnisation des heures pour recherche d'emploi, sauf en cas de changement de résidence du conjoint et sur justification.

Pour le mensuel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est déterminé *pro rata temporis*.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

## Article 66

### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an à < 2 ans	0,40
≥ 2 ans à < 3 ans	0,60
≥ 3 ans à < 4 ans	0,80
≥ 4 ans à < 5 ans	1,00
≥ 5 ans à < 6 ans	1,20
≥ 6 ans à < 7 ans	1,40
≥ 7 ans à < 8 ans	1,60
≥ 8 ans à < 9 ans	1,80
≥ 9 ans à < 10 ans	2,00
≥ 10 ans à < 11 ans	2,35
≥ 11 ans à < 12 ans	2,70
≥ 12 ans à < 13 ans	3,00
≥ 13 ans à < 14 ans	3,40
≥ 14 ans à < 15 ans	3,70
≥ 15 ans à < 16 ans	4,00
≥ 16 ans à < 17 ans	4,40
≥ 17 ans à < 18 ans	4,70
≥ 18 ans à < 19 ans	5,00
≥ 19 ans à < 20 ans	5,40
≥ 20 ans à < 21 ans	5,70
≥ 21 ans à < 22 ans	6,00
≥ 22 ans à < 23 ans	6,40
≥ 23 ans à < 24 ans	6,70
≥ 24 ans à < 25 ans	7,00
≥ 25 ans à < 26 ans	7,40
≥ 26 ans à < 27 ans	7,70
≥ 27 ans à < 28 ans	8,00
≥ 28 ans à < 29 ans	8,40
≥ 29 ans à < 30 ans	8,70
≥ 30 ans à < 31 ans	9,00
≥ 31 ans à < 32 ans	9,40
≥ 32 ans à < 33 ans	9,70
≥ 33 ans à < 34 ans	10,00
≥ 34 ans à < 35 ans	10,40

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 35 ans à < 36 ans	10,70
≥ 36 ans à < 37 ans	11,00
≥ 37 ans à < 38 ans	11,40
≥ 38 ans à < 39 ans	11,70
≥ 39 ans à < 40 ans	12,00
≥ 40 ans à < 41 ans	12,40
≥ 41 ans à < 42 ans	12,70
≥ 42 ans à < 43 ans	13,00
≥ 43 ans à < 44 ans	13,40
≥ 44 ans à < 45 ans	13,70
≥ 45 ans à < 46 ans	14,00
≥ 46 ans à < 47 ans	14,40
≥ 47 ans à < 48 ans	14,70
≥ 48 ans à < 49 ans	15,00
≥ 49 ans à < 50 ans	15,40
≥ 50 ans à < 51 ans	15,70
≥ 51 ans à < 52 ans	16,00
≥ 52 ans à < 53 ans	16,40
≥ 53 ans à < 54 ans	16,70
≥ 54 ans à < 55 ans	17,00

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 37, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus, telles que les indemnités de maladie, éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur, relatives à l'indemnité de licenciement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

L'indemnité de licenciement prévue au présent article ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 67**

### *Rupture conventionnelle*

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle est soumise aux dispositions du code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 66. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

## **Article 68**

### *Départ à la retraite*

#### 1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

#### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;



- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

## **Article 69**

### *Mise à la retraite*

#### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

#### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;



- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

## AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

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

#### *Champ d'application*

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

### **Article 2**

#### *Personnel visé*

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> et occupant les fonctions suivantes :

- agents de maîtrise d'atelier, tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- administratifs et techniciens classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

### **Article 3**

#### *Mutation professionnelle*

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités offertes en matière de formation professionnelle par les dispositifs conventionnels existants.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser. Ce délai ne s'applique pas aux mutations professionnelles entrant dans le cadre des procédures visées aux articles L. 1222-6, L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé, âgé de 50 ans et plus et ayant eu pendant 5 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ à la retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ à la retraite volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

#### **Article 4**

##### *Secret professionnel*

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

#### **Article 5**

##### *Clause de non-concurrence*

Un employeur a la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, l'interdiction ne peut excéder une durée de 2 ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une rémunération mensuelle spéciale égale à 6/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

#### **AVENANT « TRAVAILLEURS À DOMICILE »**

Les parties signataires :

- considérant que l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation a, dans son article 1<sup>er</sup>, expressément exclu les travailleurs à domicile ;
- considérant que la convention collective du 27 avril 2015, conclue entre l'UIMM Doubs et les organisations syndicales, ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, compte tenu de la spécificité de ce genre d'activité et donc de l'impossibilité matérielle d'appliquer les dispositions de celle-ci ;
- considérant, néanmoins, que les parties ont expressément souhaité que certaines dispositions de la convention collective puissent être appliquées aux travailleurs à domicile,

ont décidé ce qui suit.

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

L'ensemble des dispositions générales de la convention collective est applicable aux salariés à domicile, à l'exception de l'article 16 relatif aux heures supplémentaires.

### **Article 2**

Les dispositions de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de l'UIMM Doubs, dont la liste suit, seront applicables, en sus des autres dispositions du code du travail relatives aux travailleurs à domicile :

- article 32 « Période d'essai » ;
- article 37 « Ancienneté dans l'entreprise » ;
- article 38 « Conditions de travail des femmes enceintes et maternité » ;
- article 39 « Congés liés à la parentalité » ;
- article 40 « Congé parental d'éducation » ;
- article 42 « Jours fériés » ;
- article 43 « Majoration pour travaux des dimanches et de nuit » ;
- article 46 « Classification professionnelle et coefficient hiérarchique » ;
- article 64 « Préavis de démission et préavis de licenciement » ;
- article 66 « Indemnité de licenciement » ;
- article 67 « Rupture conventionnelle » ;
- article 68 « Départ à la retraite » ;
- article 69 « Mise à la retraite ».

### **Article 3**

Les dispositions de la convention collective du 27 avril 2015, ainsi que ses annexes qui ne sont pas expressément visées par le présent accord, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Fait à Besançon, le 27 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Doubs.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO métallurgie ;

FC CFDT ;

SMFC CFE-CGC ;

CFTC métallurgie.

## ANNEXES

---

### **Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 <sup>(1)</sup>**

#### PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet, puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Cela a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

#### DISPOSITIONS

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

##### *Entreprises visées*

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972

---

(1) Les dispositions résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.

relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

## Article 2

### *Personnel visé*

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup>, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

## Article 3

### *Objet*

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

### CLASSIFICATION « OUVRIERS »

#### Niveau IV <sup>(1)</sup>

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances <sup>(1)</sup> :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

#### Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA 4) <sup>(2)</sup>

---

(1) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3, « Déroulement de carrière des techniciens d'atelier » :

« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification, et ce dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »

(2) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

#### Technicien d'atelier (coefficient 270) (TA 3) <sup>(1)</sup>

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

#### Technicien d'atelier (coefficient 255) (TA 2) <sup>(1)</sup>

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

### Niveau III

D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV *b* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(2)</sup>. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

---

(1) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3, « Déroulement de carrière des techniciens d'atelier » :

« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification, et ce dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »

(2) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

### Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

### P 3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

### Niveau II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et V *bis* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

### P 2 (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.



Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

#### P 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle <sup>(1)</sup> et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

#### Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

#### O 3 (coefficient (155))

Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

#### O 2 (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

#### O 1 (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

---

(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.



## Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>.

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3<sup>e</sup> échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et à mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2<sup>e</sup> échelon (coefficient 335)

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1<sup>er</sup> échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Niveau IV de formation IV a : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré).

IV b : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV c : cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

## Niveau IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

## Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Niveau IV de formation IV *a* : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré).

IV *b* : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV *c* : cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV *b* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>.

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement sous la forme requise par la spécialité des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

## Niveau II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et V *bis* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>.

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

## Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV *b* de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

### Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

### Niveau V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Cela implique :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- de faire réaliser les programmes définis ;
- de formuler les instructions d'application ;
- de répartir les programmes, d'en suivre la réalisation, de contrôler les résultats par rapport aux prévisions et de prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- de contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- de donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- d'apprécier les compétences individuelles, de déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, de participer à leur application ;
- de promouvoir la sécurité à tous les niveaux, de provoquer des actions spécifiques ;
- de s'assurer de la circulation des informations ;
- de participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

### 3<sup>e</sup> échelon (AM 7, coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

---

(1) NDLR : la définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

#### 2<sup>e</sup> échelon (AM 6, coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

#### 1<sup>er</sup> échelon (AM 5, coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider des solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

### Niveau IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique :

- de participer à l'accueil du personnel nouveau et de veiller à son adaptation ;
- de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, de donner les instructions adaptées et d'en contrôler l'exécution ;
- de décider et d'appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- d'apprécier les compétences manifestées au travail, de proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, d'en promouvoir l'esprit ;
- de rechercher et de proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>.

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

#### 3<sup>e</sup> échelon (AM 4 - coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV a – personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré). – IV b – personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – IV c – cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles. (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

#### 1<sup>er</sup> échelon (AM 3, coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

#### Niveau III

A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique :

- d'accueillir les nouveaux membres du groupe et de veiller à leur adaptation ;
- de répartir et d'affecter les tâches aux exécutants, de donner les instructions utiles, de conseiller et de faire toutes observations appropriées ;
- d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, de contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- de participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, de participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, de prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV *b* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) <sup>(1)</sup>.

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

#### 3<sup>e</sup> échelon (AM 2, coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

#### 1<sup>er</sup> échelon (AM 1, coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

---

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV *a* – personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré). – IV *b* – personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – IV *c* – cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles. (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).



#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

#### **Article 5**

##### *Classement*

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

#### **Article 6**

##### *Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels*

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés à l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe 1 une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

#### **Article 7**

##### *Conditions d'accès à la position de cadre*

Les salariés classés au 3<sup>e</sup> échelon du niveau V possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.



Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

### **Article 7 bis**

#### *Mensuel ayant une grande expérience professionnelle*

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3<sup>e</sup> échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du 3<sup>e</sup> échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### **Article 8**

#### *Mise en place du nouveau système dans les entreprises*

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

### **Article 9**

#### *Dispositions transitoires relatives au classement individuel*

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1<sup>er</sup> mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal de 1 mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra en aucun cas entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minimaux garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

### **Article 10**

#### *Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux*

Durant la période du 1<sup>er</sup> mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de

l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimal garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

NIVEAU	ÉCHELON	ÉCHELLE INTERMÉDIAIRE	ÉCHELLE FINALE
I	1	140	140
	2	145	145
	3	150	155
II	1	160	170
	2	170	180
	3	180	190
III	1	205	215
	2	215	225
	3	230	240
IV	1	240	255
	2	255	270
	3	270	285
V	1	285	305
	2	315	335
	3	350	365

## Article 11

### *Constat*

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

## DISPOSITION FINALE

## Article 12

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

## ANNEXE I

---

### **Seuil d'accueil des titulaires de diplômes professionnels**

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

*a) Certificat d'aptitude professionnelle*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

*b) Brevet d'étude professionnelle*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

*c) Certificat de la formation professionnelle des adultes - 1<sup>er</sup> degré*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de FPA - 1<sup>er</sup> degré.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170).

*d) Brevet professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

*e) Brevet de technicien*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau III (coefficient 240).

*f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

*g) Certificat de la formation professionnelle des adultes - 2<sup>e</sup> degré*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de FPA - 2<sup>e</sup> degré.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

*h) Brevet de technicien supérieur*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*i) Diplôme universitaire de technologie*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière <sup>(1)</sup>*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

---

(1) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

## ANNEXE II

### Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « Classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifié.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'association de la sidérurgie et des mines de fer Lorraines d'une part, de la chambre syndicale de la sidérurgie du Nord de la France, d'autre part.

EMPLOI <sup>(1)</sup>	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
<b>Filière dessinateurs</b>		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 <sup>er</sup> échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 <sup>e</sup> échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 <sup>er</sup> échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 <sup>e</sup> échelon	V	2
<b>Filière préparateurs</b>		
Préparateur de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon	IV	2
Préparateur 3 <sup>e</sup> échelon	V	2
<b>Filière agents techniques électroniciens</b>		
Agent technique 1 <sup>re</sup> catégorie	III	2
Agent technique 2 <sup>e</sup> catégorie, échelon <i>a</i>	IV	1
Agent technique 2 <sup>e</sup> catégorie, échelon <i>b</i>	IV	3
Agent technique 3 <sup>e</sup> catégorie, échelon <i>a</i>	V	1
Agent technique 3 <sup>e</sup> catégorie, échelon <i>b</i>	V	2
Agent technique principal	V	3
<b>Filière secrétariat</b>		
Dactylographe 1 <sup>er</sup> degré	I	3

EMPLOI <sup>(1)</sup>	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Dactylographe 2° degré	II	1
Sténodactylographe 1 <sup>er</sup> degré	II	1
Sténodactylographe 2° degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(ère)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
<b>Filière comptabilité</b>		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2° échelon	III	3
(1) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définition de fonctions » à l'avenant « collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.		

## ANNEXE III

### Seuils d'accueil de certificats de qualification

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

*Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.*

#### Addendum I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975.

#### CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975, la commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

#### II. – Seuils d'accueil

##### 1. Certificat de la formation professionnelle des adultes (1<sup>er</sup> degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'association pour la formation professionnelle des adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1<sup>er</sup> degré) bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

## 2. Diplômes du Conservatoire national des arts et métiers

### Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

### Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

### Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

### Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

## *Addendum II*

### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire national des arts et métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.



## Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement

### PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la CEE. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### GÉNÉRALITÉS. – DÉFINITIONS

#### Article 1.1

##### *Champ d'application*

##### 1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

##### 1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la CEE à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

#### Article 1.2

##### *Lieu d'attachement*

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion

le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

### **Article 1.3**

#### *Point de départ du déplacement*

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié <sup>(1)</sup>.

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil) <sup>(2)</sup> ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

### **Article 1.4**

#### *Définition du déplacement*

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

### **Article 1.5**

#### *Nature des déplacements*

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

### **Article 1.6**

#### *Convention collective applicable au salarié en déplacement*

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

---

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ, qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du code civil, alinéa 1 : « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

## **Article 1.7**

### *Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport*

#### 1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

#### 1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

#### 1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannages).

## **CHAPITRE II**

### **RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS**

## **Article 2.1**

### *Principe*

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

## **Article 2.2**

### *Transport et trajet*

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour, tel que défini à l'article 1.7.2, excédant 1 h 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de 2<sup>de</sup> classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

## **Article 2.3**

### *Indemnité différentielle de repas*

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

## **Article 2.4**

### *Indemnisation forfaitaire*

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

## **Article 2.5**

### *Dispositions complémentaires*

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

## **CHAPITRE III**

### **RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS**

## **Article 3.1**

### *Temps et mode de voyage*

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

## **Article 3.2**

### *Frais de transport*

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2<sup>de</sup> classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2<sup>de</sup> classe ou, à défaut, à une place de 1<sup>re</sup> classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

## **Article 3.3**

### *Bagages personnels*

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de 3 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

## **Article 3.4**

### *Délai de prévenance et temps d'installation*

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration, dans la limite maximale de 4 heures

## **Article 3.5**

### *Indemnité de séjour*

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foires et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2 et 3.5.3 s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la 10<sup>e</sup> semaine : 90 %.

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

## Article 3.6

### *Voyage de détente*

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des 2 semaines visées seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

### **Article 3.7**

#### *Congés payés annuels*

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

### **Article 3.8**

#### *Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés*

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

### **Article 3.9**

#### *Maladies ou accidents*

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins 2 jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.



3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

### **Article 3.10**

#### *Décès*

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur, dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

### **Article 3.11**

#### *Elections*

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

### **Article 3.12**

#### *Maintien des garanties sociales*

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

### **Article 3.13**

#### *Voyage de retour en cas de licenciement*

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

### **Article 3.14**

#### *Assurance voyage avion*

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à 1 an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui



sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

### **Article 3.15**

#### *Déplacements en automobile*

3.15.1. Si le salarié utilise, en accord avec l'employeur, son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

## **CHAPITRE IV**

### **REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

#### **Article 4.1**

##### *Disposition préliminaire*

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes, et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

#### **Article 4.2**

##### *Champ d'application*

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à 6 mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

### **Article 4.3**

#### *Elections*

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque, dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins 15 jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins 15 jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

### **Article 4.4**

#### *Désignation des délégués syndicaux*

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

### **Article 4.5**

#### *Exercice des fonctions*

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 4.6**

#### *Temps et frais de trajet ou de voyage*

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux seront indemnisés de leurs temps et frais de

trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

#### **Article 4.7**

##### *Autres voyages ou trajets*

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation, et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

#### **Article 4.8**

##### *Dispositions diverses*

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

### **CHAPITRE V**

#### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

#### **Article 5.1**

##### *Comité d'hygiène et de sécurité*

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1<sup>er</sup> avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à 6 mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

## Article 5.2

### *Responsabilité de l'employeur ou de son représentant*

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, et à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

#### *Article L. 498 (déclaration par l'employeur)*

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 <sup>(1)</sup> est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

#### *Article L. 499 (déclaration de la victime).*

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les 15 jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 <sup>(2)</sup>.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 <sup>(3)</sup>, le délai de 15 jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 <sup>(4)</sup>.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

---

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 <sup>(1)</sup>.

*Article L. 500 (déclaration par le médecin)*

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

### **Article 5.3**

#### *Premiers secours*

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1 *a* devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

### **Article 5.4**

#### *Information des salariés*

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1<sup>er</sup> avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'INRS d'établir un fascicule type.

---

(1) Ce délai est de 2 ans.

## **Article 5.5**

### *Visites médicales*

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple, risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée, sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

## **Article 5.6**

### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés <sup>(1)</sup> et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

## **Article 5.7**

### *Vestiaire et installation sanitaire*

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

## **CHAPITRE VI**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 6.1**

### *Dispositions générales*

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder 1 an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

---

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

## **Article 6.2**

### *Stages à plein temps*

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein, lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

## **CHAPITRE VII**

### **DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2 A**

## **Article 7.1**

### *Principe*

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

## **Article 7.2**

### *Dispositions recommandées*

#### **7.2.1. Formalités avant le départ**

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

#### **7.2.2. Bagages personnels**

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

#### **7.2.3. Equivalences des régimes sociaux**

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.



#### 7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2 *a*.

#### 7.2.5. Maladie, décès

*a)* Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

*b)* En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

#### 7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

### CHAPITRE VIII

#### PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

##### **Article 8.1**

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

### CHAPITRE IX

#### APPLICATION DE L'ACCORD

##### **Article 9.1**

###### *Avantages acquis*

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1<sup>re</sup> classe SNCF –, ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

##### **Article 9.2**

###### *Constat*

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargés de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.



### **Article 9.3**

#### *Date d'application*

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> avril 1976.

### **Article 9.4**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 4 MAI 2015**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

**AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015**

NOR : ASET1550576M

IDCC : 1626

---

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,32 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

**Article 2**

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

### **Article 3**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 4 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,32 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratif et technicien	Ouvrier	Agent de maîtrise	Administratif et technicien (5,32)	Ouvrier (5,59) <sup>(1)</sup>	Agent de maîtrise (5,69) <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		744,80	782,60	
	2	145		O2		771,40	810,60	
	3	155		O3		824,60	866,50	
II	1	170		P1		904,40	950,30	
	2	180				957,60		
	3	190		P2		1 010,80	1 062,10	
III	1	215		P3	AM1	1 143,80	1 201,90	1 223,40
	2	225				1 197,00		
	3	240		TA1	AM2	1 276,80	1 341,60	1 365,60
IV	1	255		TA2	AM3	1 356,60	1 425,50	1 451,00
	2	270		TA3		1 436,40	1 509,30	
	3	285		TA4	AM4	1 516,20	1 593,20	1 621,70
V	1	305			AM5	1 622,60		1 735,50
	2	335			AM6	1 782,20		1 906,20
	3	365			AM7	1 941,80		2 076,90
	4	395				2 101,40		2 247,60
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991. (2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 4 MAI 2015**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550577M  
IDCC : 1626

---

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2015.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

**Article 2**

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2015.

### Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

### Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### Article 5

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### Article 6

#### *Extension*

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 4 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels pour l'année 2015

*Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (base 35 heures)
I	1	140	17 516
	2	145	17 538
	3	155	17 551
II	1	170	17 660
	2	180	17 716
	3	190	17 815
III	1	215	17 936
	2	225	18 250
	3	240	18 999
IV	1	255	19 764
	2	270	20 719
	3	285	21 733
V	1	305	23 300
	2	335	25 828
	3	365	28 402
	4	395	31 500

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*  
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

AVENANT DU 11 MAI 2015

À L'ACCORD DU 26 OCTOBRE 2012 RELATIF À LA DÉSIGNATION  
ET AU SUIVI DE L'ORGANISME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550578M

IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM de Lorraine,

D'une part, et

La CFTC métaux des Vosges ;

La CGT-FO métallurgie des Vosges ;

La CFDT métaux des Vosges ;

La CFE-CGC métallurgie d'Alsace et des Vosges ;

La CGT métaux des Vosges,

D'autre part,

Considérant que l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale a modifié le dispositif de la portabilité applicable en matière de prévoyance complémentaire,

il a été convenu de ce qui suit :

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

*Modification de l'article 2, point C, de l'accord du 26 octobre 2012  
relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès  
visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective*

Compte tenu des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le point C de l'article 2 de l'accord du 26 octobre 2012 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« C. – Durée du maintien des garanties

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, la durée du maintien des garanties décès, invalidité permanente et rente éducation est égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats



de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de l'ensemble des conditions prévues à l'article L. 911-8 précité. »

## **Article 2**

### *Durée et entrée en vigueur*

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2018.

A l'issue de cette période, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent avenant selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 4**

### *Notification et dépôt*

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 11 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

**Conventions collectives nationales**

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

**IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 330 DU 14 JANVIER 2015

RELATIF AUX CONGÉS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

NOR : ASET1550583M

IDCC : 413

**PRÉAMBULE**

L'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes élargit aux salariés qui concluent un pacte civil de solidarité (Pacs) le bénéfice des congés pour événements familiaux. L'article L. 3142-1 du code du travail a été modifié en ce sens.

Afin de tenir compte de cette évolution, les soussignés ont décidé d'ouvrir une négociation sur cette thématique.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent avenant à la convention collective du 15 mars 1966.

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

Le premier alinéa de l'article 24 « Congés familiaux et exceptionnels » de la convention collective du 15 mars 1966 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Des congés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pacs de l'employé ;
- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants). »

Les autres dispositions de l'article 24 de la convention collective du 15 mars 1966 restent inchangées.

**Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEGAPEI ;  
SYNEAS.

**Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;  
FNAS CGT-FO ;  
FSS CFTC ;  
FSAS CGT ;  
FFSAS CGC ;  
SUD santé sociaux.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1550579M

IDCC : 2847

---

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions des articles 3.2 et 53 de la convention collective nationale, entre la direction générale de Pôle emploi et les organisations nationales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 17 novembre 2013 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il révisé et modifie par conséquent les éléments suivants de la convention collective nationale :

- l'article 8.3 ;
- l'article 11 ;
- les paragraphes 1 et 3 de l'article 12 ;
- l'article 19 ;
- les paragraphes 3 et 4 de l'article 20 ;
- l'article 24 ;
- l'article 25 ;
- l'article 26.3, paragraphe 2, alinéa *b* ;
- l'article 26.4 ;
- le paragraphe 2 de l'article 42.1.

Le présent accord se substitue en particulier en toutes ses dispositions à celles de l'avenant n° XXVI relatif à la classification annexé au chapitre Y « Annexes » de la convention collective nationale, issues de l'assurance chômage et précédemment applicables aux agents de droit privé de Pôle emploi.

Cet accord concrétise l'ambition des parties de se doter d'une classification adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de Pôle emploi. Il a été conçu pour permettre de prendre en compte les évolutions actuelles constatées des métiers de Pôle emploi et pour faciliter l'intégration de celles à venir. Ce dispositif conventionnel vise à accompagner l'agent tout au long de sa carrière et à renforcer l'égalité de traitement dans la gestion des parcours professionnels.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification a pour objectif de donner une meilleure visibilité des attendus des emplois, du déroulement de carrière et des modalités de progression dans la grille de rémunération.

Afin d'actualiser et de mettre en concordance les emplois des agents de droit public avec le positionnement des emplois du présent dispositif, la direction générale s'engage à ouvrir une concertation sociale sur les travaux et démarches nécessaires auprès des ministères compétents, dans le trimestre qui suit la signature du présent accord.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 1.2 de la convention collective nationale, les agents relevant de l'accord « Cadres dirigeants de Pôle emploi » sont exclus du champ d'application des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants constituent toutefois l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 2.1 du chapitre II du présent accord.

## CHAPITRE II

### STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION

Ce chapitre vise à présenter les éléments qui composent la classification et à expliciter le positionnement des emplois au sein du dispositif conventionnel. Les modalités d'évolution des agents au sein du dispositif sont traitées au chapitre III du présent accord.

Le dispositif conventionnel de la classification est composé des trois éléments suivants :

- les niveaux de classification (scindés en échelons) et leur définition ;
- le positionnement des emplois issus du référentiel des métiers de Pôle emploi sur les niveaux de la classification, défini par un positionnement en entrée et une amplitude ;
- la grille de coefficients associée.

### **Article 2.1**

#### *Catégories professionnelles*

Au nombre de cinq, les catégories professionnelles distinguent :

- les employés : niveaux de classification A à C ;
- les techniciens : niveau de classification D ;
- les agents de maîtrise : niveau de classification E ;
- les cadres : niveaux de classification F à I ;
- les cadres dirigeants : fonctions directeur et directeur adjoint telles que définies dans l'accord du 14 février 2014.

Il est cependant précisé que les dispositions suivantes du présent accord ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

Conformément au système conventionnel de classification antérieur à celui mis en œuvre par le présent accord, les critères de cotisation au régime de retraite complémentaire gérés par l'AGIRC et l'ARRCO des agents constituant le groupe fermé mis en place par l'accord du 18 janvier 2013 relatif à l'application des dispositions de l'article 48 du deuxième paragraphe de l'alinéa 3 de la convention collective nationale ne sont pas modifiés.

## Article 2.2

### *Niveaux de classification*

#### 2.2.1. Définition

Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition propre et commune à l'ensemble des emplois, distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

La classification s'articule en dix niveaux. Les neuf premiers niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes, et mises en œuvre.

Par ailleurs, il est constitué un 10<sup>e</sup> niveau qui regroupe les cadres dirigeants de Pôle emploi dont la gestion de carrière relève de l'accord du 14 février 2014.

La définition des niveaux de classification :

- apporte des repères cohérents et distinctifs permettant le positionnement des emplois ;
- est complétée par des caractéristiques génériques et des éléments distinctifs par rapport au niveau de classification suivant et/ou précédent ;
- marque une progression professionnelle ;
- intègre les attendus et les caractéristiques du niveau de classification précédent.

Les neuf premiers niveaux et leur définition sont les suivants :

Niveau A : assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.

Niveau B : assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.

Niveau C : assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés.

Niveau D : assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.

Niveau E : conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service :

- soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés ;
- soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et la régulation des activités.

Niveau F : conduire et coordonner des plans d'action/missions et/ou encadrer le travail d'une entité :

- soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités ;
- soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.

Niveau G : définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires :

- soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ;
- soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.

Niveau H : mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité, fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :

- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;
- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.

Niveau I : gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.

### 2.2.2. Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

Ce sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'attendus professionnels ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

Ces caractéristiques ont également pour objectif de rendre lisible le passage d'un niveau à un autre dans un même emploi, les progressions dans les niveaux rendant compte de la maîtrise de son emploi.

Les méthodes, les procédures, les outils et les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi, auxquels il est fait référence dans les définitions ou caractéristiques du niveau, sont portés à la connaissance des agents et sont liés aux attendus requis à chaque niveau de classification.

CSP	NIVEAU	DÉFINITION DE NIVEAU de classification	CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRIQUE et distinctive
Employé	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : – la réalisation de tâches élémentaires – l'application d'un ou de plusieurs modes opératoires non complexes connus de l'agent – la reproduction d'actes professionnels courants, répétitifs, analogues, ne pouvant pas donner lieu à interprétation – l'échange ponctuel d'informations au sein de l'équipe de travail
	B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : – la réalisation d'un enchaînement d'activités simples dans un cadre défini de procédures existantes – la mise en œuvre d'une ou de plusieurs techniques et de méthodes permettant une adaptation limitée – le choix des modalités d'exécution dans la réalisation des actes professionnels courants – l'échange d'informations régulier et/ou apport de réponses et explications de premier niveau

CSP	NIVEAU	DÉFINITION DE NIVEAU de classification	CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRIQUE et distinctive
	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la réalisation d'actes professionnels relevant de situations nécessitant de choisir ou d'adapter des solutions connues en vue de la résolution de problèmes dans le cadre d'un processus organisé</li> <li>– l'exploitation des informations collectées pour prendre des décisions dans le cadre des moyens d'action à disposition</li> <li>– le traitement de situations professionnelles variées requérant l'appréhension globale de l'environnement de travail, des interlocuteurs internes/externes, des services, des prestations et des règles de gestion</li> <li>– la recherche, le traitement et l'échange régulier d'informations avec son environnement professionnel dans une optique de coopération et de suivi de la relation</li> <li>– la permanence des contacts et/ou d'interactions facilitant la coopération avec une diversité d'interlocuteurs</li> </ul>
Technicien	D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la complexité des situations professionnelles</li> <li>– l'analyse complète de l'ensemble des situations et problématiques de son domaine et de l'environnement associé en vue du choix des moyens à engager et des méthodes à mettre en œuvre</li> <li>– la coordination d'informations élaborées internes ou externes à Pôle emploi et analyse de leur interdépendance</li> <li>– la mobilisation d'une ou de plusieurs techniques maîtrisées répondant aux exigences de l'emploi</li> <li>– l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés</li> </ul>
Agent de maîtrise	E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés</li> <li>– soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et la régulation des activités</li> </ul>	A partir de ce niveau de classification, deux voies professionnelles coexistent : la voie managériale et la voie expertise métier Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la contribution à la définition des actions de son périmètre d'intervention et leur déclinaison opérationnelle</li> <li>– la réalisation d'actions inscrites dans le cadre d'objectifs opérationnels fixés et des délégations accordées</li> <li>– la proposition ou la construction de méthodes d'intervention pour produire des services adaptés</li> <li>– la combinaison et la maîtrise de plusieurs champs de compétences/connaissances liés à l'emploi</li> <li>– la coordination d'un ensemble d'actions associant des interlocuteurs internes/externes</li> <li>– la transmission de savoir-faire maîtrisés liée à l'exercice de l'emploi</li> <li>– la réalisation d'actions inscrites dans une logique de partenariat/collaboration avec des acteurs externes à Pôle emploi ou en transversalité avec les différents services internes</li> <li>– la mise en œuvre de bout en bout d'un processus : de l'analyse des résultats à l'amélioration continue</li> </ul> Pour la voie managériale : 1 <sup>er</sup> niveau d'encadrement



CSP	NIVEAU	DÉFINITION DE NIVEAU de classification	CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRIQUE et distinctive
Cadre	F	<p>Conduire et coordonner des plans d'action/mi- sions, et/ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités</li> <li>– soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la ré- alisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un élargissement du champ d'intervention sur un ou plusieurs domaines</li> <li>– la proposition et la mise en œuvre de solutions nouvelles</li> <li>– la définition, l'organisation des méthodes de travail</li> <li>– un travail en interdisciplinarité et/ou l'articulation d'une ou de plusieurs disciplines relevant d'une expertise</li> <li>– l'apport d'un conseil expert</li> <li>– le développement, l'entretien et l'animation d'un réseau d'ac- teurs internes/externes</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : la mise en œuvre maîtrisée de l'en- semble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant couvrir plusieurs managers</p>
	G	<p>Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stra- tégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité</li> <li>– soit par le pilotage d'une ou de plusieurs entités</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le pilotage de plusieurs expertises</li> <li>– la définition et la conduite du déploiement opérationnel de politiques dans le cadre de la stratégie définie</li> <li>– le choix de l'affectation des ressources (financières/maté- rielles/humaines) dans le cadre des moyens alloués</li> <li>– la mise en œuvre d'actions inscrites dans le cadre des objec- tifs opérationnels et/ou stratégiques fixés et des délégations accordées</li> <li>– la variété, la pluralité et la complexité des processus et des systèmes</li> <li>– le travail en interdisciplinarité pouvant faire appel à des exper- tises multiples</li> <li>– la négociation avec un réseau d'acteurs internes/externes</li> <li>– l'analyse systémique de son environnement</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : le pilotage d'une ou de plusieurs enti- tés</p>
	H	<p>Mettre en œuvre les objec- tifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allo- cation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité.</p>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse approfondie et experte de son environnement</li> <li>– l'anticipation et la prévision des évolutions en vue de contri- buer à la définition des orientations stratégiques</li> <li>– la latitude à proposer et à décider de l'organisation générale d'un large périmètre</li> <li>– l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques opération- nels et stratégiques</li> <li>– la négociation des moyens alloués sur le moyen terme dans une optique d'optimisation du périmètre ou du champ confié</li> <li>– le pilotage d'un ensemble de projets transverses</li> <li>– la mise en place des stratégies de communication et d'in- fluence auprès d'acteurs agissant dans les sphères poli- tiques, sociales et économiques</li> </ul>

CSP	NIVEAU	DÉFINITION DE NIVEAU de classification	CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRIQUE et distinctive
		<p>Fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités</li> <li>– soit au niveau de domaines d'intervention transverses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– la conduite d'actions et/ou le développement de réseaux professionnels visant à optimiser l'organisation</li> <li>– la conception de modèles ou de systèmes impliquant de multiples facteurs en interaction</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement opérationnel sur une fonction et/ou un ensemble d'entités</p>
	I	<p>Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats</p>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent sur les moyen et long termes</li> <li>– l'innovation et la projection dans le but d'assurer la pérennité et le développement de Pôle emploi dans son ensemble</li> <li>– l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques stratégiques et politiques</li> <li>– l'animation/coordination de domaines/disciplines stratégiques pour l'établissement</li> <li>– le portage stratégique des politiques de l'organisation auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement de lignes managériales</p>

### Article 2.3

#### *Positionnement des emplois*

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont issus du référentiel des métiers de Pôle emploi et organisés au sein de la classification par filières et métiers.

Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une amplitude d'un ou de plusieurs niveaux de classification.

Le positionnement des emplois sur les niveaux de classification est présenté ci-après.

FILIÈRE. – MÉTIER. – EMPLOI	NIVEAU								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Appui à la relation de services									
Gestionnaire appui									
Gestionnaire recouvrement									
Gestionnaire contentieux									
Contrôleur(euse) prévention et lutte contre la fraude									
Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude									
Référent(e) réglementaire et applicatif									
Chargé(e) d'appui à la médiation									
Médiateur(trice)									

FILIÈRE. – MÉTIER. – EMPLOI	NIVEAU								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>Conseil</b>									
Chargé(e) d'accueil et d'information									
Chargé(e) de relation entreprise									
Conseiller(ère) emploi									
Conseiller(ère) en gestion des droits									
Conseiller(ère) MRS									
Psychologue du travail									
<b>Support</b>									
<b>Maîtrise des risques</b>									
Correspondant(e) régional(e) sécurité informatique									
Chargé(e) de maîtrise des risques et du contrôle interne									
Chargé(e) de sécurité des personnes et des biens									
Chargé(e) de sécurité des systèmes d'information									
Inspecteur(trice). – Auditeur(trice)									
Inspecteur(trice) général(e)									
<b>Finances. – Gestion</b>									
Assistant(e) comptable									
Comptable									
Chargé(e) de trésorerie									
Assistant(e) contrôleur(euse) de gestion									
Contrôleur(euse) de gestion									
Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières									
<b>Achats. – Marchés</b>									
Approvisionneur(euse)									
Rédacteur(trice) de marché									
Acheteur(euse)									
<b>Logistique. – Immobilier</b>									
Agent logistique									
Gestionnaire logistique									
Gestionnaire de patrimoine immobilier									
Chargé(e) d'opérations immobilières									
<b>Juridique</b>									
Assistant(e) juridique									
Juriste									
<b>Ressources humaines</b>									
Gestionnaire administratif et paie									

FILIÈRE. – MÉTIER. – EMPLOI	NIVEAU								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Gestionnaire RH									
Chargé(e) de la gestion administrative et paie									
Chargé(e) de développement des compétences et formation									
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités									
Chargé(e) des conditions de vie au travail									
Chargé(e) des relations sociales									
Chargé(e) d'études sociales									
Formateur(trice)									
Concepteur(trice) de formation									
Assistant(e) de service social du travail									
Infirmier(ère) de santé au travail									
Médecin coordinateur(trice) du travail									
<b>Communication</b>									
Assistant(e) de communication									
Chargé(e) de communication									
Attaché(e) de presse									
Documentaliste									
Infographiste									
Webmestre									
<b>Relations externes</b>									
Chargé(e) de relations et d'actions internationales									
Chargé(e) de relations partenariales									
Chargé(e) des relations extérieures									
<b>Statistiques, études et évaluation</b>									
Assistant(e) chargé(e) d'études									
Chargé(e) d'études statistiques									
Ingénieur d'études et de recherche									
<b>Innovation, RSE</b>									
Chargé(e) de développement durable									
Chargé(e) de la diversité et du handicap									
Chargé(e) de l'innovation									
<b>Ingénierie de l'offre de services</b>									
Gestionnaire d'intégration de l'offre de services									
Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ODS									
Chargé(e) d'appui réglementaire									
<b>Projets, appui et pilotage</b>									

FILIERE. – MÉTIER. – EMPLOI	NIVEAU								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Assistant(e)/Secrétariat									
Assistant(e) de direction									
Chargé(e) de qualité									
Superviseur(euse)									
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités									
Chargé(e) d'analyse des données de pilotage									
Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif									
Chargé(e) de mission									
Chargé(e) de projets									
Chef de projets									
<b>Systèmes d'information</b>									
Technicien(ne) postproduction systèmes d'information									
Technicien(ne) de production systèmes d'information									
Technicien(ne) relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'exploitation systèmes d'information									
Chargé(e) de support technique systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatifs									
Chargé(e) de relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) de support métiers systèmes d'information									
Concepteur(trice), développeur systèmes d'information									
Chef de projet et produit systèmes d'information									
Ingénieur(e) d'exploitation systèmes d'information									
Ingénieur(e) logiciel et infrastructure systèmes d'information									
Ingénieur(e)-conseil en systèmes d'information									
Ingénieur(e) de sécurité systèmes d'information									
Architecte systèmes d'information									
Urbaniste									
<b>Management</b>									
<b>Management de proximité</b>									
Responsable de l'accueil									
Responsable d'équipe (agence, plate-forme, services centralisés)									
Responsable d'équipe support									

FILIÈRE. – MÉTIER. – EMPLOI	NIVEAU								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>Management intermédiaire</b>									
Directeur(trice) adjoint(e) d'agence Pôle emploi									
Directeur(trice) d'agence Pôle emploi (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable de service									
<b>Management supérieur</b>									
Directeur(trice) territorial(e) délégué(e)									
Directeur(trice) territorial(e)									
Directeur(trice)/Responsable de fonction et département									

### 2.3.1. Modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

La création de nouveaux emplois ou la modification des emplois existants, nécessaires à la bonne réalisation des missions de Pôle emploi, relèvent des prérogatives de la direction générale, en fonction des missions de Pôle emploi et de ses choix d'organisation générale.

Cependant, Pôle emploi, s'étant doté d'un observatoire national des métiers par accord du 14 décembre 2009, intégré à la convention collective nationale, entend favoriser la concertation sur ce sujet. Aussi, en vue de l'actualisation du référentiel des métiers, les évolutions nécessaires des emplois sont examinées au sein de cet observatoire national des métiers au moins une fois par an et, dans l'hypothèse de la création de nouveaux emplois, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la création de l'emploi.

Dans les 2 mois suivant la réunion de l'ONM portant sur la création de nouveaux emplois ou portant sur l'évolution d'un emploi générant une modification de son amplitude, la commission paritaire nationale de négociation est réunie afin d'examiner les propositions et d'établir, par avenant à la présente classification, le positionnement de ces emplois et, le cas échéant, les règles de repositionnement des personnels associés au regard des définitions des niveaux de classification.

Pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement et dans l'attente de l'actualisation par avenant de la classification, chaque nouvel emploi se voit temporairement attribuer un coefficient d'entrée d'un emploi équivalent.

Dans le cas où l'emploi serait finalement positionné à un niveau supérieur au niveau initialement retenu, ce nouveau niveau est appliqué rétroactivement au bénéfice des titulaires de l'emploi.

## Article 2.4

### *Grille de coefficients*

La grille de coefficients est établie sur la base des neuf premiers niveaux de classification et de trente échelons. Le nombre d'échelons par niveau est fixé comme suit :

- un échelon au niveau A ;
- deux échelons au niveau B ;
- trois échelons au niveau C ;
- quatre échelons des niveaux D à I.

Les échelons permettent de constater la progression au sein du niveau.

A chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base (selon la définition de l'article 12 de la convention collective nationale). Le salaire de base mensuel est

obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point, et en ajoutant à ce résultat la partie fixe (salaire de base mensuel = [valeur du point × coefficient] + partie fixe).

A la date d'application du dispositif conventionnel de classification, la valeur de la partie fixe est fixée à 301,50 € et la nouvelle valeur du point est fixée à 3,12 €. Ces deux valeurs sont susceptibles d'évoluer à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, qui pourraient intervenir antérieurement ou postérieurement à la date d'application.

La grille des coefficients est présentée ci-après :

CATÉGORIE	NIV.	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	ÉCH.	COEF.
Cadre	I	Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats	I4	1 314
			I3	1 270
			I2	1 227
			I1	1 186
	H	Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité ; fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés ; développer et optimiser les réseaux relationnels : – soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités – soit au niveau de domaines d'intervention transverses	H4	1 145
			H3	1 105
			H2	1 066
			H1	1 028
	G	Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires : – soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité – soit par le pilotage d'une ou de plusieurs entités	G4	991
			G3	955
			G2	920
			G1	885
	F	Conduire et coordonner des plans d'action/missions et/ou encadrer le travail d'une entité : – soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités – soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service	F4	852
			F3	820
			F2	789
			F1	759
Agent de maîtrise	E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : – soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés – soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et la régulation des activités	E4	730
			E3	702
			E2	675
			E1	648
Techniciens	D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes	D4	623
			D3	599
			D2	576
			D1	551
Employés	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés	C3	528
			C2	504
			C1	478

CATÉGORIE	NIV.	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	ÉCH.	COEF.
	B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition	B2 B1	453 426
	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé	A	400

### CHAPITRE III

#### PRINCIPES ET MÉCANISMES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE PÔLE EMPLOI

#### **Article 3.1**

##### *Principes généraux*

Cet article a pour objectif de clarifier les mécanismes généraux d'évolution professionnelle au sein de Pôle emploi.

Il s'inscrit dans une volonté partagée de favoriser les progressions de carrière, de reconnaître la technicité, les compétences et les savoir-faire mis en œuvre par le personnel, dans un dispositif lisible comportant des parcours de formation visant à développer la qualification porté à la connaissance de l'ensemble des personnels.

En effet, le développement des compétences et l'acquisition de l'expérience professionnelle des agents, leur permettant de progresser en qualification, font partie des conditions fondamentales de la qualité de service mise en œuvre par Pôle emploi.

Par ailleurs, Pôle emploi met en place les conditions d'un déroulement de carrière qui vise à assurer le développement des pratiques professionnelles des agents.

Les intérêts individuels et collectifs des agents et les impératifs de Pôle emploi impliquent la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière et la promotion interne, qui repose sur des principes et des règles partagés, connus de tous, suivant les déclinaisons ci-après.

##### 3.1.1. Eléments constitutifs d'un déroulement de carrière

Pour permettre à chacun d'être acteur de son développement professionnel, Pôle emploi crée les conditions pour que chaque agent puisse développer les compétences mises en œuvre et les faire reconnaître. Pour ce faire, Pôle emploi organise des dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

A cet égard, Pôle emploi a élaboré un référentiel des métiers, mis à disposition des agents sur l'intranet de l'établissement, et met en place par la concertation des aires de mobilité permettant d'identifier les possibilités d'évolution ;

- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation.

A cet égard, Pôle emploi déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître les dispositifs de formation individuelle ;

- de faire le point régulièrement sur son activité, de connaître et d'échanger avec sa hiérarchie sur la façon dont son travail est apprécié.

A cet égard, Pôle emploi met, notamment, en œuvre le dispositif d'EPA et le processus de promotion ;



– de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution.

A cet égard, Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail ;

– de connaître les emplois à pourvoir ;

A cet égard, Pôle emploi diffuse par la Bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir soit par vacance, soit par création afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques.

La prise en compte des parcours professionnels et leur développement constitueront une composante essentielle des négociations prévues par l'article 53, tant sur la GPEC que sur la formation professionnelle.

### 3.1.2. Information et communication sur l'emploi

Les évolutions prévisibles des emplois dans Pôle emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de l'observatoire national des métiers, mis en œuvre par accord du 14 décembre 2009, intégré à la convention collective nationale, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

En outre, Pôle emploi réaffirme sa volonté de pourvoir en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des établissements.

## Article 3.2

### *Processus de promotion au sein de Pôle emploi*

La promotion fait l'objet d'une campagne nationale et annuelle dans chacun des établissements. Chaque campagne annuelle se déroule d'octobre à décembre et est initiée par une instruction de la direction générale. L'ensemble des mesures attribuées dans le cadre de la campagne promotion s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8 % *a minima* de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours, en respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Sont examinées au sein de la campagne de promotion la situation de tous les agents, et particulièrement celle des agents s'inscrivant dans les échéances relevant des articles 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord.

Les propositions de décision, portées par les responsables hiérarchiques, font l'objet d'un regard partagé à chaque niveau de l'encadrement et sont arbitrées dans un comité dédié, piloté par la direction de l'établissement.

La déclinaison du cadrage national par établissement est présentée en début de campagne au comité d'établissement et transmise aux délégués du personnel. A l'issue de la campagne, chaque établissement établit un bilan des mesures attribuées, également présenté au comité d'établissement et aux délégués du personnel. Ce bilan, sexué, comprend un volet spécifique dédié au suivi des situations particulières prévues aux articles 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord.

## CHAPITRE IV

### EVOLUTIONS AU SEIN DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

Ce chapitre est consacré à la présentation et à l'explicitation des modalités de progression individuelle au sein du dispositif conventionnel de classification.

Les définitions des niveaux de classification et les caractéristiques génériques et distinctives, prévues au présent accord, servent de référence aux agents et aux encadrants. Elles servent à apprécier les évolutions au sein de la classification et permettent à l'encadrement de proposer au directeur d'établissement l'évolution d'un agent.

## Article 4.1

### *Rattachement à l'emploi*

Tout agent est rattaché à un emploi, référencé dans le « référentiel des métiers de Pôle emploi ». Ce rattachement permet de le positionner, au moment de son embauche, *a minima* au premier échelon du premier niveau de classification de l'emploi pour lequel il a été recruté.

Conformément au paragraphe 5 de l'article 4 de la convention collective nationale, le contrat de travail de tout nouvel agent spécifie le rattachement à l'emploi et son positionnement dans la classification en termes de filière, métier, emploi, niveau et échelon.

Au moment du recrutement, ou au plus tard au cours de son premier entretien professionnel annuel (EPA), il est élaboré une fiche de poste qui décrit le contenu effectif du poste occupé au sein de l'emploi. Les activités décrites dans l'emploi du référentiel des métiers constituent le point de départ pour rédiger cette fiche de poste personnalisée.

A chaque EPA, la fiche de poste est examinée pour actualisation et pour tenir compte, si nécessaire, des changements significatifs d'activités ainsi que d'éventuelles missions spécifiques qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi. Cette actualisation du poste occupé s'effectue sur le périmètre de rattachement de l'emploi occupé par l'agent elle ne peut donc se traduire par un repositionnement de l'agent dans un emploi de niveau de classification inférieur.

## Article 4.2

### *Déroulement de carrière*

Cet article, jusqu'au 4.2.3 inclus, se substitue au paragraphe 3 de l'article 20 de la convention collective nationale.

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelon au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints :

- la progression d'échelons dans son niveau de classification au sein de son emploi reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni ;
- le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

Le changement d'échelon ou de niveau peut être évoqué à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique au cours de l'EPA ou de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail.

La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique, dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métier, de filière dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois et/ou filières, quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe ; s'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement « hors cadre » et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, suite à la mise en œuvre de cet accord, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par les managers.

#### 4.2.1. Evolution au sein d'un niveau de classification

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

Cette progression permet notamment de prendre en considération la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste et/ou l'emploi. Elle reconnaît la qualité du travail fourni par la pratique courante des activités professionnelles, la contribution professionnelle individuelle de l'agent aux objectifs collectifs et, pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. Elle peut permettre de prendre en compte, entre autres, l'évolution éventuelle de la fiche de poste.

#### 4.2.2. Evolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et mises en œuvre par l'agent. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution. Cependant, à titre exceptionnel, si le contenu du poste (fiche de poste) est modifié significativement, l'attribution du niveau supérieur est étudiée, au regard de la définition des niveaux, dans le cadre du processus de promotion, même si l'agent n'est pas positionné au dernier échelon de son niveau.

#### 4.2.3. Evolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents « hors cadre »

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi, ou l'agent « hors cadre », peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19 C de la convention collective nationale. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

L'agent peut également bénéficier d'une évolution de carrière et/ou de rémunération par changement d'emploi au sein de son métier, de sa filière ou dans une autre filière.

#### 4.2.4. Situations spécifiques

(Cet article se substitue au paragraphe 3 de l'article 11 de la convention collective nationale.)

##### 4.2.4.1. Début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 453) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

#### 4.2.4.2. Début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise

Les conseillers et les chargés de relation entreprises sont embauchés, *a minima*, au niveau C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, durant leurs premières années d'exercice, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relation entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau D1. Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

#### 4.2.4.3. Début de carrière des emplois de l'encadrement

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard lors au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1.

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de directeur d'agence et de responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1.

#### 4.2.4.4. Evolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2.

#### 4.2.4.5. Début de carrière des psychologues

La direction générale réaffirme que, conformément à l'accord du 18 juin 2010, le recrutement de psychologues du travail expérimentés se réalise au niveau F1 (coefficient 759). Il en va de même pour la mobilité interne. Par exception, pour favoriser la mobilité professionnelle interne et l'accès à l'emploi pour les agents diplômés, non expérimentés, l'emploi est ouvert au niveau E1 (coefficient 648). Les agents positionnés à ce niveau (E1) accèdent au niveau F1 au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du 3<sup>e</sup> anniversaire de leur accession au niveau E1, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels.

#### 4.2.5. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent dans l'amplitude de son emploi

(Cet article se substitue au paragraphe 4 de l'article 20 de la convention collective nationale.)

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au premier quadrimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'action partagé. Ce plan d'action, d'une durée préconisée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA ; il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrière, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée lors de la campagne de promotion qui suit, en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit et par des éléments objectifs relatifs à la non-atteinte des résultats définis au plan d'action partagé.

En absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail.

#### 4.2.6. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors cadre »

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné « hors cadre », voit sa situation examinée, au plus tard dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail, en vue de l'éventuelle attribution d'un relèvement de traitement (art. 19 c revu de la convention collective nationale)

#### 4.2.7. Recours

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels relatifs au déroulement de carrière d'un agent peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la direction, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel, et la réponse de l'établissement doit être motivée et transmise par écrit à l'agent au plus tard dans le mois qui suit. En dernier recours interne, l'agent peut saisir la commission de l'article 39 de la convention collective nationale dans les conditions décrites par cette dernière.

### CHAPITRE V

#### MODIFICATIONS ET MISES À NIVEAU DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE EN VUE DE LEUR CONCORDANCE AVEC LE PRÉSENT ACCORD

##### **Article 5.1**

Afin de tenir compte des dispositions du présent accord, les articles suivants de la convention collective nationale sont modifiés ou remplacés par les dispositions suivantes.

##### 5.1.1. L'article 11 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 1. Les emplois sont répertoriés dans l'accord « Classification » du 19 décembre 2014. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement.

La classification des emplois devra être régulièrement adaptée dans le cadre d'un accord négocié pour tenir compte de l'évolution des métiers et des missions de Pôle emploi ;

2. L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification. »

Le paragraphe 3 de l'article 11 de la convention collective nationale est remplacé par l'article 4.2.4 du présent accord.

##### 5.1.2. L'article 19 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

Cet article, ainsi rédigé, se substitue au contenu de l'article 19 de la convention collective nationale.

##### « Article 19

##### *Augmentations individuelles et promotions*

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

##### a) Changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau de classification (art. 4.2.1 de l'accord du 19 décembre 2014).

#### *b) Changement de niveau*

Il s'effectue quand l'agent, arrivé au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, dans les conditions définies à l'article 20, paragraphe 3, révisé par l'accord du 19 décembre 2014, accède au niveau immédiatement supérieur selon les principes décrivant l'évolution par changement de niveau de classification.

#### *c) Relèvement de traitement*

Il est accordé aux agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agent « hors cadre »). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons et/ou niveaux supérieurs.

Un bilan statistique détaillé et sexué des augmentations individuelles et promotions intervenues dans l'établissement est présenté annuellement au comité d'établissement et transmis aux délégués du personnel (cf. art. 3.2).

#### 5.1.3. Paragraphes 3 et 4 de l'article 20 de la convention collective nationale :

L'article 4.2, jusqu'au 4.2.3, se substitue au paragraphe 3 de l'article 20 de la convention collective nationale.

L'article 4.2.5 se substitue au paragraphe 4 de l'article 20 de la convention collective nationale.

### **Article 5.2**

Les articles suivants de la convention collective nationale sont révisés pour mise en conformité et adaptation avec la nouvelle grille de classification.

5.2.1. L'article 8.3 de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

« Il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats de travail aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle prévue aux articles L. 5431-1 et suivants du code du travail. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient, pendant la période de leur contrat, d'un accompagnement particulier et de formations spécifiques visant à favoriser leur insertion professionnelle au sein de Pôle emploi, ou à l'extérieur, et à l'issue de celui-ci d'un suivi spécifique durant 6 mois. Les postes susceptibles d'accueillir des agents en contrat de travail aidé et les modalités de leur accompagnement font l'objet d'une information du comité central d'entreprise.

Les personnels sous contrat de travail aidé sont recrutés au minimum au coefficient **400 (A)** sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours de contrat. »



5.2.2. Les paragraphes 1 et 3 de l'article 12 de la convention collective nationale sont ainsi modifiés (modification en caractères gras) :

« 1. La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + [valeur du point × coefficient]), auquel s'ajoutent la prime d'ancienneté et éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'**article 19 c** de la convention collective nationale. »

« 3. Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient **400 (A)**. »

5.2.3. L'article 24 de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

#### « Article 24

##### *Dispositions communes*

1. La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26.1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.

2. Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n° 88 de l'OIT.

3. La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type Bourse de l'emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.

4. Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national **sur la base du référentiel des métiers** après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emploi dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.

Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence et de non-discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité central d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes en raison de leur statut.

5. La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un **même emploi et un même niveau de classification**. Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement 2 mois avant la date souhaitée de permutation.

6. Les délégués du personnel sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.

7. L'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation, afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.

8. La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et, s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.

9. La mobilité, **à emploi de niveau de classification identique**, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent. »

5.2.4. L'article 25 de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

« Article 25

*Mobilité professionnelle temporaire*

1. La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du paragraphe 1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidatures sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement du domicile au lieu de la mission, et de frais d'hébergement éventuels ;

2. A l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine.

Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à **164** fois la valeur du point.

3. Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités d'établissement. »

5.2.5. Le paragraphe 2 de l'article 26.3, alinéa *b*, de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

« *b*) Logement

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que l'intéressé confirme sa nouvelle affectation. Au terme de celle-ci, l'agent bénéficie des mesures suivantes :

- déménagement : l'agent se voit accorder, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation, un congé exceptionnel de 3 jours ouvrés afin de lui permettre une installation dans son nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions. Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté ;
- indemnité de réinstallation : chaque agent ou famille bénéficie, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale multiplié par le nombre de parts calculé selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à



charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant. Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge. Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois ;

- transfert de la famille : dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à la fin de l'année scolaire dans le cas d'enfants scolarisés, ou à 3 mois au-delà de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation dans les autres cas, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour lui ou son conjoint. Par ailleurs, il est tenu compte le cas échéant de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants en situation de handicap ou dont l'état de santé est gravement altéré, nécessitant une modalité de transport spécifique.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscription scolaire) ;

- frais d'agence : les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant équivalent à **628** fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert ;
- double loyer : si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant 3 mois sur présentation de la quittance dans la limite d'une somme équivalente à **376** fois la valeur du point. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants, non-vente du logement), cette durée est prolongée de 3 mois supplémentaires, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite d'une somme équivalente à **276** fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois ;
- cas particulier du surcoût de logement : si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant 6 mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire. »

5.2.6. L'article 26.4 de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

« En cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi, il est attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois, exprimée en nombre de points, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : **660** points ;
- plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : **790** points ;
- plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : **920** points ;
- plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : **1 053** points.

Les agents ont la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site. »

5.2.7. Le paragraphe 2 de l'article 42.1 de la convention collective nationale est ainsi modifié (modification en caractères gras) :

## 2. Déplacements des délégués syndicaux centraux

Les délégués syndicaux centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la direction générale et de la direction régionale concernée 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les 2 ans, par DOM et par délégué syndical central.

La direction générale de Pôle emploi prend en charge, sur justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à **7 540** points par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un deux. »

Une version mise à jour de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux, faisant état de ces révisions, est mise en ligne à la date d'application du présent accord.

## CHAPITRE VI

### MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE LA CLASSIFICATION

#### **Article 6.1**

##### *Date d'entrée en vigueur et date d'application*

Le présent accord entre en vigueur à l'issue de l'obtention de l'agrément de l'accord et au terme du processus d'information et de consultation des IRP.

Par ailleurs, l'application du système conventionnel de classification et des articles révisés et/ou modifiés de la convention collective, à une date unique pour tous les agents, n'intervient qu'une fois le processus d'accompagnement et de mise en œuvre technique achevé.

Jusqu'à la date d'application du présent accord, le système de classification antérieur à celui mis en place par cet accord continue de s'appliquer.

A la date d'application, tous les agents de droit privé de Pôle emploi auront reçu une notification individuelle par courrier personnalisé signée de la direction. Préalablement, chaque agent aura été reçu par son responsable hiérarchique, au cours d'un entretien, en vue de son rattachement dans un emploi au regard du référentiel des métiers et de l'information sur les règles de son repositionnement.

Par ailleurs, l'agent en détachement, absent pour maladie, ou dont le contrat est suspendu, lors de la période de repositionnement, reçoit à son domicile la notification de rattachement et de repositionnement. Dès sa reprise d'activité au sein de Pôle emploi, il est reçu dans les 15 jours suivant sa reprise par son responsable hiérarchique, selon le processus commun à tous les agents. Il lui est alors possible d'actionner la procédure de recours standard, et au-delà, selon les délais de sa reprise d'activité, la CNPC (art. 39 de la convention collective nationale).

#### **Article 6.2**

##### *Actions d'accompagnement à l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel de classification*

La direction générale met à la disposition de tous les agents, y compris les agents en congé (avec ou sans traitement) ou en longue maladie, toutes les informations utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le positionnement au sein du nouveau système conventionnel de classification.

Pôle emploi met en place, selon un dispositif national et homogène, des actions d'accompagnement et de déploiement qui incluront notamment des actions de communication à destination des agents, de formation des services RH, de formation des encadrants, de préparation des entretiens de rattachement et repositionnement, qui seront soumises à l'information et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

### **Article 6.3**

#### *Principes pour le repositionnement*

##### **6.3.1. Entretien de rattachement et de repositionnement**

Chaque agent est reçu individuellement par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien se déroule en deux temps :

- la première partie de l'entretien est consacrée au rattachement à un emploi du référentiel des métiers.

Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel métiers, l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel des métiers dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.

Le rattachement de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap...).

A l'occasion de ce rattachement, il sera procédé à l'élaboration ou à l'actualisation de la fiche de poste de l'agent dans le cadre de l'emploi. L'agent et l'encadrant peuvent s'appuyer sur les activités réalisées au cours de l'année écoulée et, notamment, au moyen de ce qui est porté au support d'entretien de l'EPA réalisé en 2014.

A cette occasion, sont décrites les activités particulières que l'agent réalise dans le cadre de l'emploi, par exemple : conseillers exerçant les activités d'ex-CCPE, d'ex-référent réglementaire indemnisation, de conseiller en mission chez des partenaires externes, de formateur occasionnel, de contrôleur, de tuteur...

Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale (à titre de mandaté et/ou d'élu) à plus de 50 % de leur temps de travail, le rattachement s'effectue, dans le cadre d'un entretien, à défaut du responsable hiérarchique, avec un responsable du service RH de l'établissement ou, selon les cas, de la DRH-RS ;

- la seconde partie de l'entretien porte sur le repositionnement. Le supérieur hiérarchique présente les règles de repositionnement de l'agent dans le niveau de son emploi dans le système conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Pour repositionner l'agent, le manager présente et explique les principes, décrits dans l'article 6.3.3 ci-après, qui seront appliqués.

Le supérieur hiérarchique présente également à l'agent les modalités de recours.

Dans les cas de refus d'entretien par l'agent, le rattachement est effectué sur la base des informations présentes dans le dossier du personnel et de sa proximité avec l'emploi du référentiel des métiers, et en dernier recours sur le bulletin de salaire précédant la date d'application du système conventionnel de classification mis en place par le présent accord.

##### **6.3.2. Règles de repositionnement dans la grille de coefficients**

Le rattachement de chaque agent à son emploi du référentiel des métiers est un préalable à l'application des règles de repositionnement.

L'opération de repositionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer le niveau de classification et l'échelon de chaque agent à la date de mise en application dudit système.

Conformément à l'article 11, paragraphe 2, de la convention collective nationale, « L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification. » Par ailleurs, les règles de repositionnement garantissent le maintien, *a minima*, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle.

Chaque agent est repositionné sur un échelon de la classification selon la grille de repositionnement ci après :

GRILLE DE COEFFICIENTS de la classification antérieure	GRILLE DE COEFFICIENTS de la classification du présent accord			POUR INFORMATION	
Coefficient du système de classification antérieur	Coefficient	Niveau/ Echelon	Catégorie	Correspondance avec les coefficients du système de classification	Salaire de base mensuel brut au 31 décembre 2014
500  475	1 314	I4	Cadre	525,60	4 401,18
	1 270	I3		508,00	4 263,90
	1 227	I2		490,80	4 129,74
	1 186	I1		474,40	4 001,82
450	1 145	H4		458,00	3 873,90
	1 105	H3		442,00	3 749,10
425	1 066	H2		426,40	3 627,42
400	1 028	H1		411,20	3 508,86
375   350	991	G4		396,40	3 393,42
	955	G3		382,00	3 281,10
	920	G2		368,00	3 171,90
	885	G1		354,00	3 062,70
325  310 295-300	852	F4		340,80	2 959,74
	820	F3		328,00	2 859,90
	789	F2		315,60	2 763,18
	759	F1		303,60	2 669,58
280  260-265 250	730	E4	AM	292,00	2 579,10
	702	E3		280,80	2 491,74
	675	E2		270,00	2 407,50
	648	E1		259,20	2 323,26
245  230 220	623	D4	Technicien	249,20	2 245,26
	599	D3		239,60	2 170,38
	576	D2		230,40	2 098,62
	551	D1		220,40	2 020,62

GRILLE DE COEFFICIENTS de la classification antérieure	GRILLE DE COEFFICIENTS de la classification du présent accord			POUR INFORMATION	
Coefficient du système de classification antérieur	Coefficient	Niveau/ Echelon	Catégorie	Correspondance avec les coefficients du système de classification	Salaire de base mensuel brut au 31 décembre 2014
210	528	C3	Employé	211,20	1 948,86
200	504	C2		201,60	1 873,98
190	478	C1		191,20	1 792,86
180	453	B2		181,20	1 714,86
170	426	B1		170,40	1 630,62
160	400	A		160,00	1 549,50

### 6.3.3. Effets du repositionnement

En fonction de la situation de l'agent avant repositionnement, trois situations peuvent se présenter :

1. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, transposé dans la nouvelle grille, le situe en dessous du premier échelon du premier niveau de classification de son emploi de rattachement : l'agent se voit attribuer le coefficient correspondant au premier échelon du premier niveau de son emploi.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son nouveau salaire de base.

2. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un des niveaux de classification de son emploi de rattachement : l'agent se voit alors attribuer le coefficient correspondant selon la grille de repositionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de l'étude de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien. Il en résulte alors une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement de traitement intégrée.

3. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi : dans ce cas, l'agent est situé hors cadre d'emploi, et il se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille de repositionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien.

Dans ces trois situations, une fois la transposition effectuée, si l'agent conserve un relèvement de traitement, celui-ci est conservé dans le cadre de l'article 19 de la convention collective nationale révisé par le présent accord.

Les agents hors cadre d'emploi, à l'issue de leur repositionnement, peuvent, à leur demande, être reçus par un représentant du service ressources humaines de leur établissement pour un entretien relatif à leur carrière. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et transmises à l'agent.

## Article 6.4

### *Cas particuliers lors du repositionnement*

6.4.1. Le conseiller GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, pendant au moins 2 ans au cours des 3 dernières années précédant la date d'application du présent dispositif conventionnel, est repositionné *a minima* au premier échelon du niveau D (coefficient 551).

6.4.2. Les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutant en B1, et ayant 1 année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2 (coefficient 453), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant 2 années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le responsable d'équipe, le responsable d'accueil ou le responsable d'équipe support, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant 2 années d'ancienneté dans cet emploi, est, en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le directeur d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant 2 années d'ancienneté dans cet emploi, est, en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon F2 (coefficient 789), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

6.4.3. Les agents positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent) se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 (coefficient 675) au lieu du E1 et F2 (coefficient 789) au lieu du F1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

6.4.4. Les agents positionnés au coefficient 190 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel l'échelon C2 (coefficient 504) au lieu du C1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 210 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 (coefficient 551) au lieu du C3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 230 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 (coefficient 599) au lieu du D2. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 280 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280 (2<sup>e</sup> échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du pré-



sent dispositif conventionnel, l'échelon E4 (730) au lieu du E3 (702). Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

6.4.5. Les compléments salariaux attribués au titre de :

- l'article 19.2 de la convention collective nationale ;
- l'article 31, paragraphe 7, de la convention collective nationale ;
- l'article 41, paragraphe 4, de la convention collective nationale ;
- l'article 6 du chapitre II de l'accord du 10 octobre 2011 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi ;
- de l'article 7 de l'accord du 17 janvier 2011 applicable au 1<sup>er</sup> février 2011 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail de l'établissement Pays de la Loire ;
- ainsi que le complément spécifique de salaire issu de l'application de l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi (art. 4.2) quand le repositionnement les conduit à changer de catégorie professionnelle à l'occasion du repositionnement au sens de l'accord initial,

sont pris en compte dans l'opération de repositionnement dans les conditions de l'article 6.3.3.

Les autres compléments salariaux, qu'ils soient issus d'accords nationaux ou locaux dans la mesure où ils sont exprimés en points, sont traités dans le cadre de l'article 9.3, paragraphe 1, du présent accord.

## **Article 6.5**

### *Effet du positionnement et recours*

A l'exception des situations concernées par les règles de repositionnement spécifiques citées à l'article 6.4, ainsi que des situations visées à l'alinéa 1 de l'article 6.3.3, le positionnement au sein du nouveau système de classification n'a pas pour effet d'interrompre les délais pris en compte dans le déroulement de carrière d'un agent, et notamment au titre de l'article 4.2.5 du présent accord.

L'effet du positionnement au sein du nouveau système de classification n'interrompt pas les saisines individuelles dans le cas de l'article 39. Cependant, les agents ayant saisi la commission avant l'application du présent accord et dont le dossier n'a pas été examiné par la CNPC sont interrogés au terme de l'opération de repositionnement sur l'actualisation de leur situation et leur éventuelle volonté de retrait de leur saisine. Dans l'éventualité où l'examen en CNPC aboutirait à une décision rétroactive antérieure à la date d'application du système conventionnel mis en place par le présent accord, le rattrapage salarial induit serait réalisé postérieurement au repositionnement corrigé éventuellement issu de la décision de la CNPC.

## **CHAPITRE VII**

### **GARANTIE ET RECOURS INDIVIDUEL**

## **Article 7.1**

### *Procédure de recours spécifique*

Il est mis en place une procédure de recours spécifique dédiée au règlement des litiges issus de l'application du système conventionnel de classification mis en place par le présent accord.

Dans les 2 mois qui suivent la notification à l'agent de son repositionnement dans la classification, l'agent a la faculté d'exercer un droit de recours auprès de sa hiérarchie pour solliciter les explications complémentaires relatives à son positionnement au sein de la nouvelle grille de classification.

Il est alors reçu par un N + 2, dans le mois qui suit sa demande, pour lui fournir toutes les explications utiles à la compréhension de sa notification et examiner ses arguments.

Une réponse écrite notifiant acceptation ou refus de sa demande est adressée à l'agent dans les 15 jours qui suivent l'entretien.

En cas de persistance du désaccord sur le rattachement à l'emploi ou sur la bonne application des règles de positionnement dans la grille de classification, outre la possibilité de saisir les délégués du personnel, l'agent a la possibilité de saisir la commission paritaire locale de recours classification dans le mois suivant la notification de la réponse écrite qui lui aura été faite suite à sa contestation au niveau de l'établissement.

Dans l'attente de la décision suite à son recours et d'une éventuelle modification de son repositionnement, l'agent est provisoirement positionné selon les termes de la première notification.

## **Article 7.2**

### *Commission paritaire locale de recours classification (CPLRC)*

Cette commission est mise en place pour une durée déterminée de 12 mois suivant la date de la première saisine au sein de l'établissement pour traiter des recours concernant les suites de l'application du système conventionnel de classification. Elle a compétence de traiter deux types de litiges : ceux portant sur le rattachement à l'emploi et ceux portant sur la bonne application des règles de repositionnement dans le dispositif conventionnel de classification. Ses décisions sont exécutoires. Un règlement intérieur cadrant le fonctionnement des CPLRC est élaboré par la commission paritaire nationale de suivi du présent accord.

La commission est composée de deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire de l'accord lorsque celle-ci n'est pas représentative au niveau de l'établissement. La direction de l'établissement désigne ses représentants, dont le DRH de l'établissement. Elle se réunit tous les mois en cas de saisine.

Toute modification de ce repositionnement à l'issue de la procédure de recours est appliquée rétroactivement à la date du premier jour d'application de la classification.

En cas de désaccord persistant au terme de l'examen par la CPLRC, l'agent conserve la faculté de saisir la CNPC (art. 39 de la convention collective nationale).

## **CHAPITRE XIII**

### **SUIVI DE L'ACCORD ET INFORMATION ET CONSULTATION DES IRP**

## **Article 8.1**

### *Commission paritaire nationale suivi classification (CPNSC)*

Une commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord sur la classification et de représentants de la direction générale se réunit au cours du premier trimestre suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se réunit tous les trimestres lors de la première année pour dresser un bilan de l'application du présent accord, dans le trimestre suivant la dernière réunion de la CPLRC. Lors de la première réunion de la commission, la direction générale présente aux membres les actions de communication et d'accompagnement mises en œuvre par la direction générale pour faciliter la mise en application de l'accord. Au cours de cette première réunion, il est également élaboré le règlement intérieur type cadrant le fonctionnement des CPLRC, qui prévoira notamment les moyens alloués à cette commission.

## **Article 8.2**

### *Information et consultation des IRP*

Le dispositif conventionnel de classification institué par le présent accord est soumis, préalablement à sa mise en œuvre, à l'information et/ou à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.



Au terme de la procédure de recours des agents, la direction générale dressera un bilan des opérations de repositionnement et des recours, dont le CCE sera destinataire.

## CHAPITRE IX

### DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

#### **Article 9.1**

##### *Date d'entrée en application du système conventionnel de classification*

La classification est appliquée pour tous les agents à une date unique et identique pour tous, au plus tôt 4 mois après la date de clôture du processus de consultation des instances représentatives du personnel dont le terme est prévu à ce stade au 28 février 2015. Cette période incompressible est nécessaire à la réalisation de l'ensemble des opérations d'accompagnement requises pour la mise en œuvre du présent accord.

Sous réserve du bon déroulement de l'ensemble des étapes, la date prévisionnelle d'application est le 1<sup>er</sup> juillet 2015. Dans le cas d'un décalage contraint de la date d'application, la direction générale réunit au plus tôt la CPNN pour l'adaptation du nouveau calendrier de déploiement.

#### **Article 9.2**

##### *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective nationale, sa durée, les règles de dénonciation et de révision sont celles fixées aux articles 3.2 et 3.3 de la convention collective nationale.

Pôle emploi s'engage à convoquer une CPNN classification au plus tard 5 ans suivant la date de mise en application du système conventionnel de classification, pour réviser ou actualiser celui-ci, indépendamment des modalités fixées à l'article 2.3.1 du présent accord.

#### **Article 9.3**

##### *Portée de l'accord*

Les parties actent, à la date d'application du système conventionnel de classification du présent accord, la nouvelle valeur du point telle que définie à l'article 2.4, qui n'entraîne pas de diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord collectif local ou national, ou d'une décision nationale unilatérale de l'employeur, calculées sur la base de la valeur du point. Ces éléments n'interviennent pas dans le repositionnement de l'agent au sein du dispositif conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Les directions d'établissement concernées procèdent à la transposition du nombre de points attribués selon une règle de stricte équivalence. C'est pourquoi les directions publient, après information de leur comité d'établissement et de leurs agents, l'actualisation correspondante en matière de nombre de points pour effet à la date d'application du système conventionnel de classification.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification se substitue de plein droit à tous usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, que ce soit au niveau national ou au niveau des établissements, ayant le même objet ou portant sur les mêmes thèmes. Ainsi, tous les usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence à la progression des emplois et/ou des coefficients et/ou des niveaux de qualification en rapport avec la classification antérieure à celle portée par le présent accord, cessent de produire effet à la date d'application du système conventionnel de classification porté par le présent accord.

Toutefois, les parties conviennent que des négociations seront engagées dans les établissements concernés dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (soit à compter de l'agrément du présent accord et avant, donc, son application effective), en vue d'établir un dispositif local d'équivalences de coefficients et d'emplois permettant l'achèvement de parcours spéci-

fiques d'évolution pour les agents qui ont commencé à en bénéficier, sans préjudice pour les autres agents des établissements concernés de bénéficier des mesures du présent accord.

#### **Article 9.4**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, en vue de son agrément et extension, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

La procédure d'agrément est engagée sans délai.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

##### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Glossaire

**Aire de mobilité** : une aire de mobilité correspond à l'ensemble des évolutions professionnelles possibles au sein d'un métier, d'une filière professionnelle ou entre filières professionnelles. Elle permet de visualiser, à partir d'un emploi « de départ », l'éventail des emplois « d'arrivée » possibles, en fonction du niveau de proximité entre ces emplois.

**Amplitude de l'emploi** : position d'un emploi au regard de la classification, de son niveau de classification d'entrée à son niveau de classification maximal.

Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une plage d'amplitude d'un ou de plusieurs niveaux.

#### **Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification :**

Ce sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'exigences professionnelles ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

**Classification** : dans le cadre d'une convention collective négociée avec les partenaires sociaux, appelée « dispositif conventionnel de classification », la classification est la catégorisation d'emplois selon un système organisé et hiérarchisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles de passage associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des personnes.

**Coefficient** : donnée permettant de déterminer le salaire de base (partie fixe + [valeur du point × coefficient]) (cf. art. 12 de la convention collective nationale).

**Echelon** : les échelons sont des subdivisions des niveaux de classification qui marquent une progression au sein de chaque niveau. A chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base.

**Fiche emploi** : description des missions et des activités d'un emploi du référentiel des métiers de Pôle emploi ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi. La fiche emploi constitue la base à partir de laquelle sont élaborées les fiches de poste des agents.

**Fiche de poste** : la fiche de poste décrit les missions et les activités qu'accomplit un agent nominativement identifié, dans une structure donnée, dans le cadre des fiches emplois.

**Filière** : famille fonctionnelle regroupant des métiers aux modes de contribution communs qui participent à la même finalité. Le référentiel des métiers de Pôle emploi se compose de trois filières : la filière relation de services, la filière support et la filière management.

**Métier** : ensemble homogène d'emplois avec une finalité générale commune et au sein duquel il est possible de réaliser une carrière professionnelle.

**Niveau de classification** : les niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques acquises par l'expérience et/ou la formation et mises en œuvre. Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition commune à l'ensemble des emplois, et distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

**Qualification** : la qualification est la reconnaissance des connaissances générales et/ou techniques, des savoirs acquis par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes pour l'exercice d'un emploi positionné dans un niveau de classification défini par le système conventionnel.

[illegible]



Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À L'ORGANISATION  
ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1550586M

IDCC : 2847

PRÉAMBULE

Le système conventionnel de classification de Pôle emploi, mis en place par l'accord de révision de la convention collective nationale du 19 décembre 2014, induit des modifications de coefficient qui nécessitent de modifier l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

De ce fait, les signataires de cet accord conviennent des dispositions suivantes :

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

Nouvelles dispositions de l'article 7, paragraphe 3, de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail :

« Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait en jours :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui sont rémunérés au moins au coefficient 885 (niveau G1) ;
- les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et rémunérés au moins au coefficient 759 (niveau F1). »

**Article 2**

Le présent avenant est applicable à la date de mise en application du système conventionnel de Pôle emploi, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale du 19 décembre 2014.

**Article 3**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales en vigueur au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC.



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150250-000615

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---