

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/32 DU 29 AOÛT 2015

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 32

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/32

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 5 du 29 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance	4
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 63 du 18 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	6
Banque populaire : convention collective du 15 juin 2015	10
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 50 du 25 juin 2015 qui annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle	72
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 29 juin 2015 relatif au régime professionnel de frais de santé.....	75
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 29 juin 2015 à l'avenant n° 15 du 25 février 2009 relatif à l'application de l'article L. 1111-2-2° du code du travail	91
Métallurgie (Allier) : accord du 22 juin 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels, à la valeur du point et à la prime de panier pour l'année 2015	93
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 22 juin 2015 relatif aux taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2015	95
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 22 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015.....	97
Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 18 juin 2015 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2015	99
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels pour l'année 2015.....	106
Métallurgie (Thiers) : avenant n° 75 du 22 juin 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015.....	112
Métallurgie (Thiers) : avenant n° 76 du 22 juin 2015 relatif aux taux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015	114
Métallurgie (Thiers [travailleurs à domicile]) : avenant n° 77 du 22 juin 2015 relatif aux salaires des travailleurs à domicile au 1^{er} août 2015	116
Services d'eau et d'assainissement (entreprises) : accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle	118

Sport : avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis ».....	136
Sport : avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »	137
Tourisme (organismes) : avenant n° 14 du 23 juin 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS PME	139
Universités et instituts catholiques : accord du 12 juin 2015 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	140

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 5 DU 29 JANVIER 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550709M
IDCC : 3109

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier la répartition des taux de cotisation par garantie.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

L'article 10 « Prévoyance » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 10.8. Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale dans la limite de trois fois celui-ci.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès	0,16	0,04	0,12
Allocation obsèques	0,04	0,02	0,02
Rente éducation	0,10 (*)	0,03	0,07
Rente handicap	0,02	0,01	0,01

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité de travail	0,10	–	0,10
Invalidité	0,22	0,22	–
Total	0,64	0,32	0,32
(*) Le taux d'appel s'applique jusqu'au 31 décembre 2016 (taux contractuel : 0,12 % TA/TB).			

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ALLIANCE 7 pour le compte de :

CSF ;

SFC ;

FEDALIM pour le compte de :

SNFBP ;

FICF ;

SNPE ;

STEPI ;

SCF ;

Entreprises des glaces et surgelés.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 63 DU 18 MAI 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550711M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

La loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, promulguée le 5 mars 2014, a réformé les dispositions jusqu'alors applicables en matière de formation.

Elle a institué, en lieu et place du droit individuel à la formation, le compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif attaché à la personne a pour objet de permettre à tout individu d'être acteur de son parcours professionnel quel que soit son statut.

Elle a modifié les règles de financement de la formation professionnelle par la création d'une contribution unique pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Le présent avenant, qui porte le n° 63, adapte les dispositions relatives à la formation des gérants mandataires non salariés afin de tenir compte des spécificités de leur statut (en particulier, l'absence de lien de subordination entre le gérant mandataire non salarié et l'entreprise propriétaire de la succursale dont l'exploitation lui est confiée) en s'inspirant des principes issus de la loi du 5 mars 2014.

Article 2

Modifications de l'article 3 de l'accord national

A l'article 3 de l'accord collectif national intitulé « Obligation des entreprises en matière de formation » :

Avant le paragraphe « A. – Avant la signature du contrat », est supprimée la phrase :

« Les gérants mandataires non salariés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue. »

Au paragraphe intitulé « B. – Après la signature du contrat », avant le « a) Formation complémentaire », sont insérés deux nouveaux alinéas selon lesquels :

« Chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications, en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le présent article précise les modalités d'application particulières aux gérants mandataires non salariés des dispositions légales relatives au CPF, adaptées aux conditions spécifiques de leur métier, ceux-ci bénéficiant par ailleurs d'une formation complémentaire théorique et pratique lors de leur prise de gestion et d'une assistance commerciale et professionnelle pendant toute la durée d'exécution du contrat de gérant mandataire non salarié. »

Au paragraphe intitulé « B. – Après la signature du contrat » de l'article 3, le troisième et dernier alinéa du paragraphe « b) Assistance commerciale et professionnelle » selon lequel :

« En outre, chaque entreprise mettra en place à l'intention des nouveaux gérants mandataires non salariés, afin de favoriser leurs chances de succès, une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire. A cette occasion, il sera procédé à l'évaluation de l'activité professionnelle depuis l'entrée en fonction »,

ainsi que le paragraphe « c) Perfectionnement professionnel » selon lequel :

« Les gérants mandataires non salariés bénéficieront, au cours de leur carrière, du perfectionnement professionnel qui pourra être nécessité, notamment par l'introduction de nouvelles technologies ou la commercialisation de nouveaux produits »,

sont supprimés. Ils sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1. Les sociétés mandantes mettent à la disposition des gérants mandataires non salariés, pendant toute la durée du contrat et à leur demande, leur expérience, en leur faisant bénéficier, le cas échéant, d'un perfectionnement professionnel afin d'assurer leur adaptation à l'introduction de nouvelles technologies ou à la commercialisation de nouveaux produits. En outre, pour contribuer à leurs chances de succès, chaque entreprise met en place à l'attention des nouveaux gérants mandataires non salariés une assistance commerciale et professionnelle particulière pendant le premier mois de gestion. Cette assistance sera poursuivie au plan administratif au moins jusqu'à l'arrêté de compte suivant le premier inventaire.

2. Tous les 2 ans, les gérants mandataires non salariés bénéficient s'ils le souhaitent d'un entretien avec un représentant de la société mandante ayant été formé à cet effet, consacré à leurs besoins de formation et, plus largement, à leurs perspectives professionnelles, étant rappelé, compte tenu des spécificités du métier qu'ils exercent, la liberté dont ils disposent en ce domaine.

Tous les 4 ans, il sera dressé un état des lieux récapitulant le parcours du gérant mandataire non salarié et des actions de formation dont il peut bénéficier, à son initiative, dans le cadre de son CPF. »

Le paragraphe « C. – Droit individuel à la formation » de l'article 3 est désormais numéroté et intitulé : « c) Compte personnel de formation ».

L'ensemble des dispositions dudit paragraphe sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les parties au présent accord ont décidé d'instituer par la voie conventionnelle, au profit des gérants mandataires non salariés, des dispositions d'alimentation et d'utilisation de leur CPF, propres à leurs métier et statut. Ces dispositions se substituent, à compter du 1^{er} janvier 2015, à celles relatives au droit individuel à la formation (DIF).

1. Chaque gérant mandataire non salarié sera informé, dans le mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord relatives au CPF, des droits qu'il aura définitivement acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 sur la base d'une conversion de 120 heures pour 12 jours acquis (au prorata en cas de droit incomplet). Ces droits pourront être utilisés, dans le cadre du CPF, jusqu'au 31 décembre 2020, date au-delà de laquelle ils seront définitivement perdus. Ils ne seront pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 150 heures visé au 2 du présent article. Pour le suivi d'une formation, ils pourront être, le cas échéant, complétés par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite de 150 heures.

2. Les gérants mandataires non salariés étant libres dans l'organisation de l'exercice personnel de leur activité professionnelle, leur CPF est alimenté selon une base forfaitaire annuelle de 24 heures jusqu'à 120 heures, puis sur une base forfaitaire annuelle de 12 heures, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

3. La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du gérant mandataire non salarié, qui devra s'assurer que la formation qu'il souhaite suivre est éligible à la mobilisation de son CPF. Le gérant mandataire non salarié qui souhaite suivre une formation doit prendre les mesures nécessaires pour que la gestion du magasin qui lui a été confiée, conjointement ou pas avec d'autres gérants mandataires non salariés, soit maintenue dans les conditions figurant au présent accord et à son contrat de mandat. Il perçoit, en plus de sa commission, une allocation forfaitaire égale à 1/600 des commissions perçues au cours de l'année civile précédente, par journée complète de formation, sur présentation d'un justificatif, c'est-à-dire d'une attestation de présence établie par l'organisme de formation.

4. Les parties signataires confient à la commission paritaire le soin d'élaborer, si besoin, une liste de certifications éligibles au CPF pour les gérants mandataires non salariés, en complément de celles déjà accessibles. Cette liste pourra être mise à jour par la commission paritaire aussi souvent que nécessaire. »

Le paragraphe « D. – Certificat de qualification professionnelle » de l'article 3 est désormais numéroté « d) Certificat de qualification professionnelle ». Au sein de ce paragraphe, est supprimé le quatrième alinéa selon lequel :

« Pour la première année de fonctionnement du dispositif CQP, les dossiers de validation doivent être adressés au secrétariat de la commission paritaire de validation, au plus tard le 30 novembre 2006. Une réunion de validation sera organisée dans le courant du premier trimestre 2007. »

Le paragraphe intitulé « E. – Adhésion au FORCO » de l'article 3 est désormais numéroté et intitulé : « e) Financement ». L'ensemble des dispositions dudit paragraphe sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les parties signataires rappellent l'adhésion des entreprises mandantes au FORCO, OPCA du commerce et de la distribution.

Elles lui versent une contribution obligatoire unique de 1 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés.

L'OPCA consacre une partie de cette contribution, correspondant au moins à 0,2 % des commissions de l'année de référence, au financement des actions de formation suivies par les gérants mandataires non salariés dans le cadre du CPF.

Dès lors qu'un gérant mandataire non salarié souhaite préparer le CQP de gérant mandataire non salarié de commerce de proximité à prédominance alimentaire grâce à son CPF, mais que le nombre

d'heures qu'il détient n'est pas suffisant, les parties signataires demandent au FORCO d'abonder, à hauteur du complément d'heures manquant, grâce aux fonds mutualisés du CPF disponibles au sein de l'OPCA.

Les sociétés mandantes ont toutefois la possibilité de conclure, pour une durée de 3 ans, un accord prévoyant le financement du CPF, en vertu duquel elles s'engagent à consacrer à ce dispositif au moins 0,2 % des commissions de l'année de référence versées à ses gérants mandataires non salariés. Dans ce cas, elles versent à l'OPCA une contribution unique réduite à 0,8 %, assise sur les commissions de l'année de référence versées aux gérants mandataires non salariés. »

Article 3

Publicité

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

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 15 JUIN 2015

NOR : ASET1550695M
IDCC : 3210

PRÉAMBULE

Depuis la loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires, trois groupes de textes s'appliquent aux salariés des banques populaires et représentent son socle conventionnel de branche :

- les accords de l'ex-groupe Banque populaire applicables au 19 juin 2009 ;
- les accords de la branche Banque populaire applicables postérieurement au 19 juin 2009 ;
- la convention collective nationale de la banque dans sa version applicable au 19 juin 2009.

La présente convention collective a pour objectif de rassembler dans un document unique les dispositions conventionnelles existantes.

Elle s'applique aux entreprises relevant de la branche Banque populaire et se substitue, pour ces entreprises, aux dispositions conventionnelles précédentes ainsi qu'à leurs avenants et annexes. Elle constitue un socle social minimum commun.

Les accords ci-après de l'ex-groupe Banque populaire et de la branche Banque populaire viennent compléter la présente convention collective :

1. Accords de l'ex-groupe Banque populaire :

- accord-cadre du 2 décembre 2004 relatif à la migration des banques à informatique autonome sur I-BP ;
- accord du 23 mars 2006 relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires ;
- accord du 11 juillet 1994 relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la caisse autonome de retraites du groupe des banques populaires ;
- crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la CAR et de l'IPBP du 26 avril 2006.

2. Accords de la branche Banque populaire :

- accord du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle ;
- accord du 15 décembre 2010 relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- avenants n° 1 du 11 janvier 2012 et n° 2 du 19 octobre 2012 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- avenant n° 2 du 15 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective ;
- accord du 12 juillet 2012 sur la sécurité et agences bancaires ;
- accord du 28 septembre 2012 sur le comité interentreprises ;
- accord du 8 octobre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- accord formation du 24 octobre 2014.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires et leurs personnels recrutés à temps plein ou à temps partiel.

Elle a été validée le 11 juin 2015 par la commission paritaire nationale créée par l'article 5-I de la loi susmentionnée.

Au sein de cette commission paritaire, dénommée commission paritaire Banque populaire, l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires mentionné à l'article L. 512-106 du code monétaire et financier agit en qualité de groupement patronal.

Elle s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2015, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

Article 3

Adhésion

Article 3.1

Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (art. L. 2261-3 du code du travail), notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2 ci-dessous.

Article 3.2

Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1^{er} peut s'effectuer en application de l'article L. 2261-5 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

Article 4

Modes d'évolution de la convention collective

Article 4.1

Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Article 4.2

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de l'autorité administrative compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Article 4.3

Modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4.2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre I^{er} du titre IV, articles 40, 41, 42.3 et 48.

Article 5

Réservé

TITRE II

DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE ET DROIT SYNDICAL DE BRANCHE

Article 6

Commission paritaire Banque populaire

Article 6.1

Compétence de la commission paritaire Banque populaire

La commission paritaire de la branche Banque populaire est chargée de négocier et conclure des accords collectifs de la branche Banque populaire, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les accords AFB entrés en vigueur postérieurement au 19 juin 2009 sont examinés et peuvent faire l'objet d'accords d'adaptation.

La commission est compétente pour émettre un avis sur les questions d'interprétation des accords de la branche Banque populaire ainsi que sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire, dans les conditions prévues aux articles 6.4 et 6.5.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de groupe BPCE prenant en charge cette thématique, la commission est compétente pour débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail dans la branche dans les conditions prévues à l'article 6.6.

Une réunion de la commission *a minima* annuelle est consacrée à la présentation des orientations stratégiques et des principaux éléments de mise en œuvre en matière commerciale.

Article 6.2

Composition de la commission paritaire Banque populaire

S'agissant de la délégation syndicale

Siègent dans la délégation syndicale de la commission paritaire Banque populaire au maximum deux délégués syndicaux de branche (DSB), par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, ci-après dénommée « organisation syndicale », désignés par leur confédération, fédération ou syndicat national, parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention.

En outre, peut assister aux réunions de la commission paritaire Banque populaire un représentant de chaque organisation syndicale, désigné par sa confédération, fédération ou syndicat national. L'organe central est informé au moins 3 jours à l'avance de cette dernière désignation ainsi que, le cas échéant, son employeur si l'entreprise de ce dernier est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

S'agissant de la délégation des employeurs

Siègent dans la délégation des employeurs des représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les employeurs du réseau des banques populaires et au sein de l'organe central.

Le nombre des représentants de la délégation des employeurs est au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche banque populaire, ci-après dénommées « organisations syndicales ».

Article 6.3

Fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire

6.3.1. Respect de la parité

La parité est respectée dès lors que la délégation des employeurs et la moitié des organisations syndicales sont représentées. Lorsque le calcul de la moitié aboutit à un nombre décimal, ce dernier sera arrondi au nombre entier supérieur.

6.3.2. Secrétariat de la commission paritaire Banque populaire

Le secrétariat est tenu par les services de l'organe central.

Il établit :

- un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année ;

- l'ordre du jour des réunions communiqué 10 jours ouvrés avant la réunion. Peuvent être inscrites à l'ordre du jour les questions d'actualité communiquées préalablement sous forme écrite à l'organe central par le(s) DSB ;
- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) DSB les convocations et les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Sauf circonstances exceptionnelles, cette transmission des documents éventuels intervient au moins 4 jours ouvrés avant la réunion par tous moyens, notamment par messagerie.

Article 6.4

Formation « interprétation et conciliation »

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire Banque populaire institue une formation interprétation, composée d'au maximum deux délégués syndicaux de branche par organisation syndicale et de représentants de la délégation des employeurs, ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2.

Elle se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire Banque populaire, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation des accords de branche conclus par la commission paritaire Banque populaire.

Cette formation doit se réunir dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande, et selon les modalités prévues à l'article 6.3.1 de la présente convention. Toutes les organisations syndicales sont convoquées à cette formation « interprétation et conciliation », mais seules les organisations syndicales signataires de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Le ou les avis seront formalisés par écrit, puis transmis par le secrétariat de la commission paritaire Banque populaire aux organisations syndicales ainsi qu'aux dirigeants des entreprises du réseau des banques populaires.

Si l'avis est unanime, il est ensuite traduit dans un avenant à l'accord interprété.

Article 6.5

Formation « recours »

L'instance de recours de la branche Banque populaire peut être saisie dans les cas suivants :

- licenciement pour faute ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste.

6.5.1. Modalités de la saisine

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée, avec avis de réception, auprès du secrétariat de l'instance de recours, dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faute ou de la rétrogradation impliquant un changement de poste. Lorsque la fin du délai correspond à un jour non ouvrable, l'échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Toute saisine qui intervient en dehors des cas et modalités strictement prévus ci-dessus est écartée par le secrétariat assuré par l'organe central. Les délégués syndicaux de branche reçoivent copie du courrier adressé au salarié.

Le recours est suspensif, s'il est recevable, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance. La décision de l'employeur ne peut être effective qu'après avis de l'instance. L'avis doit être communiqué aux parties dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que l'instance de recours n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours.

6.5.2. Composition de l'instance de recours

La commission est composée :

- d'une délégation des organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau de la branche, à raison d'un membre par organisation ;
- d'une délégation représentant les employeurs, désignée par l'organe central, dont le nombre de membres est au plus égal à celui de la délégation des organisations syndicales.

La parité est respectée dès que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Aucune des deux délégations ne peut comprendre de membres appartenant à l'entreprise dont relève le salarié qui a saisi l'instance.

Chaque participant est tenu par une obligation de discrétion à l'égard des éléments confidentiels nécessaires à l'examen du dossier.

La présidence de l'instance revient alternativement à chaque délégation par période de 6 mois.

6.5.3. Fonctionnement de l'instance de recours

L'instance se réunit dans un délai de 21 jours calendaires suivant la réception de la saisine par le secrétariat.

Le secrétariat, assuré par l'organe central, examine la recevabilité de la saisine et arrête une date dans le délai prévu ci-dessus. Il en informe les délégués syndicaux de branche et leur demande de désigner leurs représentants à la réunion.

Au moins 8 jours avant la date de chaque réunion, le secrétariat de l'instance transmet aux participants le dossier établi par le salarié, qui comporte au minimum l'objet de sa demande et celui de son employeur. Ces dossiers sont également adressés au salarié demandeur et à son employeur avec indication de la date de la réunion et mention de la possibilité d'être entendu.

Les pièces que peuvent contenir les dossiers sont énumérées, à titre indicatif, en annexe I.

Avant chaque réunion, les représentants des organisations syndicales peuvent disposer d'un temps de préparation qui s'impute sur le contingent prévu à l'article 7.2.3.3.1 de la présente convention.

Au cours de la réunion, l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ainsi que son employeur, s'il s'est présenté, sont entendus.

L'instance émet un avis, soit à la majorité des présents, soit à l'unanimité. Cet avis peut être commun aux deux délégations ou propre à chaque délégation syndicale et patronale.

Article 6.6

Formation sécurité

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de groupe BPCE prenant en charge cette thématique, les parties instituent à titre temporaire une formation sécurité, composée d'au maximum deux délégués syndicaux de branche par organisation syndicale et de représentants de la délégation des employeurs, ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2 de la présente convention.

Elle se réunit au minimum une fois par an, selon les modalités prévues à l'article 6.3.1, afin de débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre, la formation sécurité examine le rapport annuel sur la sécurité dans les agences de la branche. A l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

Article 6.7

Groupes de travail de la commission paritaire Banque populaire

6.7.1. Objet

Afin de faciliter la négociation, à la demande de l'une ou de l'autre délégation, il peut être convenu d'instituer des groupes de travail qui préparent techniquement les dossiers, assurent une analyse approfondie des options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

6.7.2. Composition

Ces groupes réunissent :

- des représentants de la délégation des employeurs dont le nombre est au plus égal au nombre de représentants de la délégation syndicale ;
- deux délégués syndicaux de branche par organisation syndicale. Un des deux délégués syndicaux de branche peut être remplacé par un salarié d'une entreprise du champ d'application du présent accord, désigné par l'organisation syndicale, sous réserve d'en informer son employeur et l'organe central au moins 3 jours à l'avance.

Le recours complémentaire à un expert interne ou externe à la branche est possible, sous réserve que cette décision soit prise à l'unanimité des délégations syndicales et des employeurs.

6.7.3. Fonctionnement

Les ordres du jour et éventuels documents de travail des groupes de travail sont adressés aux participants par le secrétariat de la commission paritaire Banque populaire, avant chaque réunion.

La synthèse des travaux des groupes de travail, s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les jours qui suivent la réunion.

Article 7

Droit syndical de branche

Article 7.1

Situation individuelle des délégués syndicaux de branche

7.1.1. Mission

Les délégués syndicaux de la branche Banque populaire sont les représentants accrédités des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire, ci-après dénommées « organisations syndicales » et, à ce titre, ils participent aux négociations de branche et aux instances de branche.

7.1.2. Désignation

Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention peut être désigné par une organisation syndicale en qualité de délégué syndical de branche.

Chaque organisation syndicale peut désigner deux délégués syndicaux de branche qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales. Elle peut toutefois opter pour quatre délégués semi-permanents ou bien un permanent et deux semi-permanents.

Ces différents formats de représentation ne sont pas cumulatifs et vaudront pour au moins 12 mois à compter de l'option. Toutefois, il pourra être admis une dérogation à ce délai en cas de situation exceptionnelle non prévisible au moment de la désignation et dûment justifiée.

Les délégués syndicaux de branche sont désignés par leur confédération, fédération ou syndicat national, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du délégué syndical de branche.

La réception de ce courrier par l'entreprise du délégué syndical de branche fera courir un délai de préavis de 3 mois au terme duquel le mandat prendra effet.

En cas de désignation de plus de deux délégués syndicaux de branche dans les conditions ci-dessus, l'organisation syndicale désigne parmi ses délégués syndicaux de branche un interlocuteur unique auquel l'organe central s'adressera exclusivement, et duquel il recevra informations et documents.

7.1.3. Exercice des mandats

Le temps consacré par les délégués syndicaux de branche permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre au temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à temps plein.

Le temps consacré par les délégués syndicaux de branche semi-permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre à la moitié du temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à mi-temps.

Ces mandats, à temps plein ou à mi-temps, s'exercent conformément aux dispositions suivantes :

Pour préserver le libre exercice du mandat, cette durée de travail est organisée sous la seule responsabilité des délégués syndicaux de branche. Le temps consacré à l'exercice de leurs mandats devra par ailleurs être organisé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les DSB sont reçus, à leur demande, par la direction de toute entreprise appartenant au champ d'application de la présente convention et peuvent s'y déplacer selon les modalités suivantes :

- le DSB qui souhaite accéder au local de son organisation syndicale d'une entreprise autre que la sienne, ou se déplacer dans une entreprise autre que la sienne, informe préalablement le directeur des ressources humaines de l'entreprise concernée, afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en termes de liberté de circulation ;
- afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le DSB s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies dans l'entreprise concernée à l'égard des personnes extérieures.

Par ailleurs, les DSB sont tenus informés par les entreprises appartenant au champ d'application de la présente convention dans lesquelles leur organisation syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectorales. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

7.1.4. Conclusion d'un protocole

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et l'organe central.

Les conditions de rémunération des délégués sont précisées dans le protocole visé ci-dessus. Son employeur s'assure qu'il bénéficie des avantages accordés au personnel de son entreprise ainsi que notamment :

- des droits en matière d'avancement et d'ancienneté ;
- des droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

Dès réception de la désignation, la direction des ressources humaines de l'entreprise qui l'emploie reçoit le délégué afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

7.1.5. Conciliation vie professionnelle-vie syndicale

Dans le prolongement de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et de l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt de mesures facilitant le maintien d'une activité professionnelle qui permet un lien de proximité avec les attentes des salariés et les réalités d'entreprise.

A ce titre, elles identifient plusieurs mesures qui participent à cette conciliation :

7.1.5.1. Mandats de DSB semi-permanents

La possibilité pour chaque organisation syndicale de désigner un ou des DSB semi-permanents participe au maintien d'un lien professionnel renforcé et favorise l'implication de collaborateurs souhaitant s'engager dans un parcours syndical sans toutefois renoncer à leur activité professionnelle.

7.1.5.2. Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat

A l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 7.1.4 au DSB, la direction des ressources humaines de son entreprise fait un point sur sa situation professionnelle préalable à la prise de mandat (emploi occupé, niveau de rémunération, positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite remise à l'intéressé et transmise à l'organe central. Si le DSB a bénéficié de primes régulièrement perçues au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

Lorsque le DSB est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et des conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du délégué syndical de branche à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du DSB, possibilités d'évolution).

7.1.5.3. Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau DSB est reçu en entretien par un représentant de la DRH de l'organe central, afin qu'une présentation de la branche Banque populaire et du groupe BPCE lui soit faite. A cette occasion, le fonctionnement de la commission paritaire Banque populaire lui est expliqué, et réponse est donnée à ses éventuelles interrogations.

7.1.5.4. Maintien d'un lien avec l'entreprise

Afin de permettre au DSB permanent de demeurer informé de l'évolution de son entreprise et de faciliter son retour, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

De même, les entreprises de la branche étudient avec attention les demandes d'accès à distance à la messagerie professionnelle qui pourraient leur être soumises par leurs salariés ayant la qualité de DSB permanent.

7.1.5.5. Evolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du DSB ne doit faire l'objet d'aucune sorte de discrimination. Elles soulignent parallèlement que le suivi et la gestion de la rémunération et de la carrière du DSB, selon les règles et pratiques mises en œuvre dans son entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, contribuent à faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

A ce titre, son employeur s'assure du respect des principes suivants :

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du DSB fait l'objet d'un examen, tous les 2 ans, avec un responsable des ressources humaines de son entreprise. Au cours de cet entretien, son évolution de carrière est examinée, notamment en termes de besoin en formation.

L'examen se fait en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de sa prise de mandat et des perspectives de réintégration dans l'entreprise ;

- le DSB perçoit les primes à caractère général versées par l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel ;
- l'application des règles et pratiques de l'entreprise aboutit à une évolution de rémunération. Ainsi, cette évolution est mesurée tous les 3 ans et ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives des trois exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :
 - du même niveau de classification dans leur entreprise que le DSB ;
 - disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décade d'années que le DSB, soit : 0 à 9 ans, 10 à 19 ans, 20 à 29 ans, 30 à 39 ans, 40 ans et plus.

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du DSB au 1^{er} janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à cinq, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décade immédiatement inférieure ou, à défaut, de la décade immédiatement supérieure.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du DSB :

- à l'intérieur de chacun des collèges techniciens des métiers de la banque, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient ;
- pour le DSB relevant d'une classification cadre, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de son entreprise. Dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du DSB dans l'entreprise.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu.

7.1.5.6. Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du DSB et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de DSB, l'organe central prend à sa charge, après accord préalable, les frais d'inscription et de scolarité des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

7.1.5.7. Protection

Le délégué syndical de branche permanent ou semi-permanent bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

7.1.5.8. Réintégration

Le mandat de DSB prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son organisation syndicale, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. L'organisation syndicale informe l'organe central et son entreprise au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception de toute fin de mandat.

A l'issue du préavis, le DSB est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la direction des ressources humaines de son entreprise associant le cas échéant la DRH de l'organe central ainsi qu'éventuel-

lement son manager. Les besoins de formation sont examinés pour déterminer un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : actions de formation éligibles au compte personnel de formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou période de professionnalisation. Leurs coûts sont pris en charge par l'organe central.

7.1.6. Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, les parties s'engagent à examiner la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, accessible aux DSB justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de DSB d'au moins 6 ans.

Article 7.2

Moyens syndicaux

7.2.1. Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale dispose dans les locaux de l'organe central :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire ;
- de deux lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par l'organe central, dans la limite de 1 000 € par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale, sur la base de relevés réguliers d'utilisation ;
- d'un répondeur ;
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des organisations syndicales pour un tirage global de 6 000 photocopies par an et par organisation syndicale. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque organisation syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des organisations syndicales, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de l'organe central.

Les organisations syndicales bénéficient d'un acheminement pris en charge par l'organe central de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises de la branche.

7.2.2. Contingent annuel d'heures de délégation

L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 4 000 heures aux organisations syndicales.

La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégation unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par organisation syndicale issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par l'organe central avant le 30 novembre de chaque année.

Ce contingent permet une activité syndicale au niveau de la branche. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque organisation syndicale procède à l'attribution de ses heures au bénéfice de cinq de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise de la branche ou de délégué syndical au sein de

l'une des entreprises de la branche ou titulaire d'un mandat au titre du CIE ou du CA CAR-IPBP et appartenant à une entreprise de la branche.

Les choix ainsi effectués le sont, en principe, pour une durée d'au moins 1 année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernés avant le 31 janvier pour l'année en cours.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis de 1 mois et du respect des modalités d'attribution susmentionnées.

7.2.3. Contingent annuel de jours de délégation

7.2.3.1. Dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales et à développer la vie syndicale, prioritairement au niveau de leurs instances fédérales ou nationales.

Deux contingents annuels en jours permettent ainsi à chaque organisation syndicale, telle que définie aux articles suivants, d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés des entreprises visées aux articles 1^{er} et 3 de la présente convention.

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence non rémunérées visées au dernier alinéa de l'article 7.2.3.2.1, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu des articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Ces absences peuvent être accordées par journée ou demi-journée à tout salarié de la branche.

7.2.3.2. Contingent instances syndicales

Ce contingent est attribué aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives à la fois au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

7.2.3.2.1. Calcul du contingent par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le DSB, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif (correspondant à l'indicateur 1.1.1 du bilan social) au 31 décembre de l'année précédente selon le barème suivant :

- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés ;
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés ;
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés ;
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés ;
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés ;
- jusqu'à 1 000 salariés : 10 jours ouvrés ;
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés, sachant qu'au-delà de 1 000 salariés 1 jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche supplémentaire de 100 salariés.

Si l'effectif de la banque se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé (ainsi, à titre d'exemple, 11 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 1 050 salariés).

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le DSB peut adresser à l'organe central, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 7.2.3.1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le contingent de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce contingent, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, l'organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

7.2.3.2.2. Modalités d'utilisation

Afin de ne pas affecter la vie syndicale locale, les parties conviennent que l'utilisation du contingent instances syndicales est prioritairement laissée à l'appréciation des délégués syndicaux.

Les demandes sont présentées à l'employeur au moins 8 jours calendaires avant l'absence sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, ou le cas échéant du DSB ou délégué syndical central, ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisation d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

7.2.3.3. Contingent vie syndicale

7.2.3.3.1. Contingent fixe

L'organe central alloue, chaque année, un contingent annuel de 300 jours ouvrés (pour 1 année complète) à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

7.2.3.3.2. Modalités d'utilisation

Ce contingent annuel alloué (affectable par journée ou demi-journée) ne peut faire l'objet d'aucun dépassement.

Son utilisation est déterminée par les DSB de chaque organisation syndicale, selon les modalités suivantes :

- pour toute affectation supérieure à 25 jours ouvrés à un même collaborateur, les DSB informent l'organe central et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours ;
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 25 jours ouvrés par an maximum ;
- l'attribution des jours ouvrés est alors notifiée au moins 15 jours calendaires à l'avance à l'organe central et à l'entreprise concernée ;
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 2 jours, ce délai est ramené à 5 jours calendaires.

7.2.4. Subventions, frais de fonctionnement

Les montants des différentes subventions (égalitaire et proportionnelle) et de l'allocation pour frais de fonctionnement sont fixés à partir de ceux constatés à la date d'application de la présente convention.

Les deux subventions et l'allocation qui suivent font chaque année l'objet d'une revalorisation prenant en compte notamment l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, en moyenne annuelle hors tabac.

7.2.4.1. Subvention proportionnelle

Il est alloué, annuellement, une subvention globale et fixe répartie proportionnellement entre chaque organisation syndicale, en fonction du nombre de voix recueillies au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

7.2.4.2. Subvention égalitaire

Est consacrée une subvention annuelle globale et fixe, répartie égalitairement entre chaque organisation syndicale.

7.2.4.3. Frais de fonctionnement

Il est attribué, annuellement, une allocation de frais de fonctionnement à chaque organisation syndicale.

7.2.5. Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion

7.2.5.1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement liés aux réunions de la commission paritaire Banque populaire et des groupes de travail sont pris en charge par l'organe central.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions.

L'organe central communique à chaque organisation syndicale la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

7.2.5.2. Délais de route et temps de réunion

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 7.2.2 et 7.2.3 les temps passés :

- aux réunions de la commission paritaire Banque populaire et, d'une manière générale, à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central et en lien avec la branche Banque populaire ;
- ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder 1 demi-journée pour l'aller ainsi que le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situées en dehors du territoire métropolitain.

7.2.6. Congés des permanents syndicaux

7.2.6.1. Mise à disposition de la confédération, de la fédération ou, à défaut, d'un syndicat national

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la confédération, de la fédération ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu.

Dans ce cas, pour l'organisation syndicale qui procède à cette désignation, le contingent fixe prévu à l'article 7.2.3.3.1 devient 240 jours par an.

Cette désignation fait l'objet d'une convention d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, entre l'entreprise, le salarié mis à disposition, l'organe central, l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et la fédération ou le syndicat national.

Toute désignation doit être adressée par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche à l'employeur du salarié et à l'organe central avant le 1^{er} octobre et prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivant cette désignation.

A l'issue de la mise à disposition ou en cas de renouvellement, les entreprises concernées examinent la situation salariale du salarié ainsi mis à disposition en prenant en compte les mesures de l'article 7.1.5.5.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

La convention de mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande de l'organisation syndicale ou du salarié, et sous condition du respect d'un délai de prévenance de 3 mois et de l'accord de toutes les parties signataires.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie également des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

7.2.6.2. Fonctions en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un congé sans solde

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salariés d'une ou de plusieurs entreprises de la branche, pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde. La désignation prend effet à compter de la date fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

Article 8

Commission paritaire nationale de l'emploi et observatoire

Article 8.1

Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Banque populaire

8.1.1. Missions

La CPNE définit les orientations de la politique en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelles dans la branche Banque populaire. Les entreprises ont vocation à reprendre ces orientations dans leurs plans de formation.

Dans ce cadre, la CPNE exerce les missions qui lui sont confiées par la loi et les dispositions conventionnelles.

8.1.2. Composition et fonctionnement

La CPNE est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de deux membres dont au moins un délégué syndical de branche par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, désignés

par leur confédération, fédération ou syndicat national. Les membres ainsi désignés sont soit DSB, soit salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;

- d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

La présidence de la CPNE est assurée alternativement par un représentant désigné par la délégation syndicale et un représentant désigné par la délégation patronale.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans renouvelables.

Les représentants peuvent être remplacés en cours de mandat en cas de défaillance définitive, selon les mêmes modalités que celles applicables à la désignation (cf. alinéa 1 du présent article).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions en concertation avec les président et vice-président.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Le secrétariat établit un compte rendu de séance à l'issue de chaque réunion et tient informées les entreprises de la branche.

Article 8.2

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche Banque populaire

8.2.1. Missions

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (ci-après « l'observatoire ») de la branche Banque populaire.

Les parties conviennent que les missions de l'observatoire sont les suivantes :

1. Accomplir des travaux d'analyses venant en appui des réflexions menées au sein de la CPNE avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes ;

2. Suivre les évolutions des métiers, y compris les métiers sensibles, pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustements en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la branche ;

3. Collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois.

De plus, les parties signataires encouragent les échanges entre les OPMQC du groupe BPCE, notamment au travers des travaux concernant nos métiers traditionnels communs.

8.2.2. Fonctionnement

L'observatoire est animé par un comité paritaire constitué d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale. Ces deux délégations sont composées selon les modalités suivantes :

- un membre par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, désigné par sa confédération, fédération ou son syndicat national parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention ;
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

Le comité paritaire se réunit au moins deux fois par an.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Article 8.3

Dispositions communes

Les modalités de remboursement des frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE et de l'observatoire sont identiques à celles en vigueur pour les délégués syndicaux de branche.

Pour permettre le fonctionnement de ces deux instances (CPNE et OPMQC), chaque organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire bénéficie au maximum de 6 demi-journées préparatoires par exercice au bénéfice des membres qui ne sont pas DSB.

Article 9

Réservé

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 10

Liberté syndicale

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Au niveau de la branche Banque populaire, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales, y compris en application des dispositions transitoires prévues à l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Dans chaque entreprise, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales.

Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux sections syndicales régulièrement constituées dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les sections syndicales régulièrement constituées au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatif au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Article 11

Situation individuelle des représentants du personnel

Article 11.1

Principe général

La situation individuelle des titulaires de mandats syndicaux ou de représentation du personnel doit être déterminée en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail. L'exercice de leurs mandats ne doit pas constituer un handicap à l'égard de l'évolution de leur salaire et de la progression de leur carrière, s'il s'exécute dans le respect des règles qui s'imposent.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à définir des procédures garantissant ce principe général. Ces procédures devront notamment prévoir :

Article 11.2

Situation individuelle

Pour les collaborateurs dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la branche entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 50 % de leur temps de travail :

- il est procédé, à intervalles réguliers, n'excédant pas 5 ans, à un examen particulier effectué par la direction des ressources humaines de la situation professionnelle des collaborateurs concernés.

Pour les collaborateurs dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la branche entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 75 % de leur temps de travail :

- un suivi spécial annuel, lors d'un entretien avec la direction des ressources humaines de l'entreprise. Au cours de cet entretien, l'évolution de carrière des intéressés est examinée ;
- un point spécifique, effectué tous les 5 ans, pour s'assurer que l'évolution salariale de ces collaborateurs est au moins équivalente à l'évolution moyenne du métier et à tout le moins à une augmentation globale de 3 % sur l'ensemble de la période, hors mesures générales. A défaut, un réajustement est opéré à due concurrence.

En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des représentants du personnel, le collaborateur concerné peut saisir directement, ou par l'intermédiaire de son DSB, l'organe central, qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 11.2 ci-dessus.

Article 12

Délégués syndicaux

Article 12.1

Délégués supplémentaires en application de l'article L. 2143-4 du code du travail

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire est possible dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'une organisation syndicale a obtenu, lors des élections au comité d'entre-

prise, au moins un élu dans le collège des techniciens des métiers de la banque et un autre dans celui des cadres. Il est toutefois convenu que lorsqu'une organisation syndicale n'a pas la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, en application de cette règle, et que, par ailleurs, elle a obtenu un élu de niveau A ou B et un autre élu de niveau supérieur elle puisse alors désigner un délégué syndical supplémentaire.

Article 12.2

Crédits d'heures supplémentaires

Pour tenir compte de l'étendue géographique, les crédits d'heures attribués légalement aux délégués syndicaux sont majorés :

- de 5 heures par mois dans les entreprises ou les établissements dont la zone d'activité s'étend sur plus de deux départements ;
- de 10 heures par mois lorsque la zone d'activité s'étend sur plus de six départements (en métropole).

Ces crédits d'heures peuvent être répartis entre les délégués syndicaux d'une même organisation, sous réserve d'en informer préalablement leur employeur.

En outre, dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, un délégué syndical de chaque organisation représentative bénéficie d'un temps forfaitaire de 3 heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L. 2323-34 du code du travail.

Article 13

Délégués du personnel

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14

Comité d'entreprise et d'établissement

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14.1

Comité d'entreprise et d'établissement

Afin de favoriser le fonctionnement des comités d'entreprise et d'établissement, les secrétaires des comités d'entreprise ou d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois.

Article 14.2

Commission formation

La composition de la commission formation est définie comme suit :

- un représentant de la direction, assisté, le cas échéant, du responsable de la formation ;
- des membres représentant le personnel au nombre de :
 - 3, dans les entreprises ou établissements de 200 à 299 salariés ;
 - 5, dans les entreprises ou établissements de 300 à 749 salariés ;
 - 6, dans les entreprises ou établissements de 750 à 999 salariés ;
 - 7, dans les entreprises ou établissements de 1 000 à 1 999 salariés ;
 - 8, dans les entreprises ou établissements de 2 000 à 4 999 salariés ;
 - 9, dans les entreprises ou établissements de 5 000 salariés et plus ;
 - le minimum peut être porté à 5, dans le cas d'entreprise à comité unique.

Chaque membre de la commission de formation bénéficie :

- d'un temps forfaitaire de 3 heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L. 2323-34 du code du travail ;
- à ces 6 heures s'ajoute un crédit individuel de 4 heures par an, pour chaque membre de la commission formation.

Une formation, dans le domaine de la formation, est proposée à chaque nouveau membre de la commission formation ou, en l'absence de cette commission, à chaque nouveau membre du comité d'entreprise, d'établissement ou de la délégation unique du personnel.

Dans les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'une délégation unique du personnel, la mise en place d'une telle commission est recommandée. A défaut, il est accordé à chaque membre titulaire un temps forfaitaire de 3 heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du CE, du comité d'établissement ou de la délégation unique du personnel consacrées à la formation prévues à l'article L. 2323-34 du code du travail, aux fins de leur préparation.

Article 14.3

Représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration

Le nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise pour le représenter au conseil d'administration, conformément à l'article L. 2323-62 du code du travail, est de deux. Il est toutefois convenu de désigner simultanément deux remplaçants, qui assisteront aux séances du conseil d'administration en l'absence des titulaires.

Article 15

Comité central d'entreprise

Le comité central comprend au maximum 20 membres titulaires et 20 membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné, à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de 2 ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

Article 16

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux articles L. 2325-44 et R. 2325-8 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 17

Dispositions diverses

Article 17.1

Courrier et frais de communications téléphoniques des organisations syndicales

Conformément à la réglementation en vigueur, un local est mis à disposition des sections syndicales. Les frais de communications téléphoniques des sections syndicales sont pris en charge par l'entreprise, dès lors qu'ils demeurent dans des limites raisonnables.

Par ailleurs, les modalités et limites de diffusion par les organisations syndicales représentatives de leurs publications et tracts sont définies au plan local.

Article 17.2

Informations socioculturelles

Sous réserve d'un accord préalable de la direction, les informations socioculturelles du comité d'entreprise peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

CHAPITRE III

INSTANCES DE CONCERTATION

Commission régionale de concertation

Pour le cas spécifique de fusion de banques populaires régionales et pour prendre en compte la situation particulière créée par une telle opération, les parties signataires conviennent de mettre en place, à cette occasion, une commission régionale de concertation.

Cette commission a pour mission, pendant la durée des opérations de rapprochement, d'être informée des procédures de consultation des comités des entreprises concernées et de faciliter l'élaboration des projets d'accord nécessaires à la réussite de la fusion. Il est convenu que la commission ne peut avoir de compétences concurrentes aux attributions reconnues par la loi aux instances légales de représentation du personnel.

Elle est composée exclusivement de représentants des banques concernées par la fusion, dont :

- un ou plusieurs représentants de chacune des directions ;
- les délégués syndicaux des organisations syndicales représentées dans ces entreprises ;
- les secrétaires des comités d'entreprise ;
- dans l'éventualité où un secrétaire de comité d'entreprise est aussi délégué syndical, l'organisation syndicale concernée peut désigner un membre supplémentaire pour participer aux séances de la commission régionale de concertation.

Les membres de la commission sont destinataires de tous les documents adressés aux membres des comités d'entreprise.

La commission a vocation à se réunir, au minimum, une fois par mois, sous la présidence d'un représentant d'une des entreprises, directeur général ou directeur des ressources humaines. La commission, créée dès l'annonce du projet aux comités d'entreprise, est automatiquement dissoute dès que la fusion est juridiquement réalisée, le personnel de la nouvelle entité ayant alors ses propres représentants.

Commission de concertation *ad hoc*

Lorsqu'une opération de restructuration ou d'organisation conduit à la nécessité d'harmoniser des statuts sociaux différents, une instance *ad hoc* pourra être créée, par accord, entre les directions et les organisations syndicales des entités concernées, et ce dans le respect des instances représentatives du personnel légales ou conventionnelles.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI

Article 18

Embauche

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération

ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par les articles 33 et suivants de la présente convention.

Le terme d'ancienneté visé dans la présente convention s'entend de l'ancienneté du salarié incluant les éventuelles reprises dont il a pu bénéficier au titre de la mise en œuvre de dispositions conventionnelles ou contractuelles.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel souhaitant un poste à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

Article 19

Période d'essai

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois de présence effective.

A compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 3 mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 4 mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail.

A compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés...) ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de ce renouvellement.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Au-delà du premier mois de présence effective, il est fait application des durées de prévenance légales.

CHAPITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE

Article 20

Contrat d'auxiliaire de vacances

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur, qui précise « qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective, à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à 1 jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (IREC).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient, enfin, des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

Article 21

Temps partiel

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel ainsi que la possibilité de dérogation individuelle pour une durée inférieure sur demande écrite et motivée des salariés.

Dans ce cadre, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

CHAPITRE III

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE

Article 22

Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 23

Non-discrimination et égalité professionnelle

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme-femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Article 24

Principes de déontologie

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs. Ces règles peuvent être intégrées au règlement intérieur de l'entreprise dont le contenu est fixé aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants ;
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi ;

- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercés par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celle des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et, en particulier, dans celles ayant la qualité de prestataire de services d'investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur et des règlements de l'Autorité des marchés financiers (AMF).

CHAPITRE IV

SANCTIONS

Article 25

Sanctions

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste ;
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder 1 mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours de branche suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27.1.

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Article 26

Licenciement pour motif non disciplinaire

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Article 26.1

Procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (inaptitude médicale, par exemple), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

Article 26.2

Indemnisation

Tout salarié licencié en application de l'article 26, comptant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 39, que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Cette indemnité est égale à :

- $1/2 \times (13/14,5)$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2002. Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel ;
- et 1/5 d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à $24 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Licenciement pour motif disciplinaire

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

Article 27.1

Procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec avis de réception la commission paritaire de recours de branche.

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de la commission paritaire de recours de branche. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie, s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de branche – formation « recours » – n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours.

Article 27.2

Indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 28

Licenciement en cas de condamnation

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article 29

Licenciement pour motif économique

Article 29.1

Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

Article 29.2

Procédure pour licenciement collectif pour motif économique

a) Consultations des instances représentatives

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise peuvent être fixées par accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-24-1 du code du travail).

A défaut de conclusion d'accord collectif, la consultation se fait conformément à la législation applicable, à savoir :

- lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers repères tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comités d'établissement concernés ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe ;
- lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29.2 *b* ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29.2 *b* ci-après.

b) Tableau fixant l'ordre des licenciements

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions :

- d'établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;
- de nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise.

Les trois critères visés au 2^e alinéa du présent article sont :

1. Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27^e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la maison départementale des personnes handicapées – MDPH – (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2. La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des 3 dernières années.

Article 29.3

Indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le salaire de base annuel est celui défini à l'article 39. En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Tout salarié comptant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis antérieurement au 1^{er} janvier 2002 ;
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif.

Article 30

Préavis

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	DÉMISSION des techniciens des métiers de la banque	DÉMISSION des cadres	LICENCIEMENT des techniciens des métiers de la banque	LICENCIEMENT des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Pour apprécier la condition d'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Les mois s'entendent de date à date.

En cas de licenciement :

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures chaque jour ; ces 2 heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

Article 31

Départ à la retraite

Le départ à la retraite à partir de l'âge légal ou avant cet âge, en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

- moins de 25 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de traitement brut par année de service ;
- de 25 ans à moins de 30 ans : 3 mois de traitement brut ;
- de 30 ans à moins de 35 ans : 4 mois de traitement brut ;
- de 35 ans à moins de 40 ans : 5 mois de traitement brut ;
- 40 ans et plus : 6 mois de traitement brut.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 39, que le salarié a ou aurait perçu (en cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

Lorsque le salarié fait valoir ses droits à la retraite avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, il perçoit l'indemnité prévue au présent article.

Article 32

Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge prévu par la loi se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 1237-7 du code du travail.

TITRE IV

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CHAPITRE I^{ER}

CLASSIFICATION

Article 33

Grille de classification (glossaire en annexe II)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et, d'autre part, de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération, notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération, sauf dans le cas particulier ci-après :

Cas particulier de l'opération technique de migration de la grille de classification en vigueur au moment de la signature de la présente convention vers la nouvelle grille figurant à l'annexe III.

Dans le cadre de cette opération ponctuelle, les salariés répondant aux deux conditions cumulatives suivantes se verront appliquer le nouveau salaire minimal conventionnel correspondant à leur nouvelle classification :

Condition 1 : être concernés par un changement technique de classification ;

Condition 2 : avoir un salaire inférieur au salaire minimal de leur nouvelle classification (cf. art. 40).

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 33.1

Mise en œuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 33.2

Grille

Techniciens des métiers de la banque

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou de plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

Les titulaires du BTS banque « option marché des particuliers » ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

Les titulaires du BTS banque « option marché des professionnels », de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du cycle de professionnalisation certifié « conseiller clientèle de professionnels » ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Les titulaires du cycle de développement professionnel certifié « conseiller patrimonial agence » ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer des actions tant d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ;
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité ;
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion ;
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs

activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ;
- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises ;
- de l'exercice d'une fonction d'expert.

Article 34

Réservé

Article 35

Métiers repères

Afin d'illustrer la grille de classification, une liste non exhaustive de métiers repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe III de la présente convention collective.

Les entreprises mettent en œuvre cette nouvelle grille de classification dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2015.

Le positionnement des différents métiers repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

CHAPITRE II

EVALUATION

Article 36

Evaluation

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III

MOBILITÉ

Article 37

Mobilité au sein de l'entreprise

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 59.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

CHAPITRE IV

FORMATION

Article 38

Formation

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de 5 ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer ;
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage ;
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance ;
- autoformations assistées ou non par un système de tutorat ;
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement ;
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives ;
- formation sur le poste de travail ;
- ...

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi, les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus aux articles L. 6323-5 à L. 6323-8 du code du travail :

- les éléments qui peuvent contribuer :
 - à l'amélioration de la qualité des actions de formation ;
 - au développement de l'alternance ;
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation...) ;
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle ;
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée, tels que l'OPCA.

TITRE V

RÉMUNÉRATION

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 39

Versement et composition des salaires de base

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales. Ces mensualités sont égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

La treizième mensualité, calculée *pro rata temporis*, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus, mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Article 40

Salaires minima conventionnels

A chacun des niveaux de la classification sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté ;
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté auquel il appartient tel que définit ci-après.

Au 1^{er} janvier 2014, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail
correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	TRANCHE d'ancienneté < 5 ans	TRANCHE d'ancienneté > 5 et < 10 ans	TRANCHE d'ancienneté > 10 et < 15 ans	TRANCHE d'ancienneté > 15 et < 20 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 20 ans
A	18 972	18 972	18 972	19 050	19 619
B	19 278	19 278	19 278	19 422	20 002
C	19 686	19 686	19 686	19 868	20 457
D	20 196	20 282	20 893	21 517	22 162
E	20 833	21 352	21 993	22 655	23 334
F	22 726	23 293	23 993	24 713	
G	25 191	25 817	26 594	27 390	
H	27 920	28 617	29 476		
I	34 114	34 964	36 010		
J	41 217	42 242	43 511		
K	49 046	50 269	51 776		

Article 41

Garantie salariale individuelle

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33 ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche sous réserve qu'il remplisse l'une des conditions suivantes :

- son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, n'est pas supérieur à 32 500 € ; ou
- son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, est supérieur à 32 500 € mais n'est pas supérieur de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté.

Le niveau du seuil de 32 500 € sera réexaminé par la commission paritaire Banque populaire avec une périodicité de 5 ans à compter de la signature de la présente convention.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées, pour l'appréciation de l'ancienneté, les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Article 42

Négociation annuelle de branche

Article 42.1

Cadre de la négociation

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques ;
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (art. 42.2) ;
- l'évolution des salaires (art. 42.3).

Article 42.2

Evolution des salaires minima

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté, il est possible de prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

Article 42.3

Evolution des salaires

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42.1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible, pour l'année ou pérenne, de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;

- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42.2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la branche une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

Article 43

Prime de diplôme

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation professionnelle continue, une prime dont le montant est fixé comme suit :

- 1 450 € (BP banque) ;
- 1 600 € (BTS banque) ;
- 1 700 € (licence professionnelle bancaire, cycle de professionnalisation certifié « conseiller clientèle de professionnels » ou cycle de développement professionnel certifié « conseiller patrimonial agence ») ;
- 1 900 € (ITB).

Article 44

Prime de transport

Les salariés de la branche Banque populaire n'utilisant pas les transports en commun dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse bénéficient d'une prime de transport de 4,60 € par mois. Les salariés travaillant dans les agglomérations mentionnées à l'annexe IV bénéficient d'une prime de transport de 3,60 € par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

Article 45

Indemnité de crèche ou de garde

Une indemnité de crèche ou de garde est versée au père ou à la mère, sur justificatif de la garde effective d'un enfant de moins de 6 ans, ou à tout salarié justifiant d'un rattachement à son foyer fiscal d'un enfant de moins de 6 ans. La garde doit être assurée :

- par les services d'une crèche ou d'un jardin d'enfant ; ou
- par une assistante maternelle agréée et déclarée ; ou
- par une personne, rémunérée et déclarée à la sécurité sociale, employée tous les jours de présence du collaborateur dans l'entreprise au minimum 4 heures par jour (effectuant la garde à son domicile ou à celui des parents de l'enfant).

Le montant de l'indemnité de crèche ou de garde est, pour un collaborateur à temps plein, fixé à 4,50 € par journée de travail effectif.

L'indemnité est versée au prorata du pourcentage d'activité pour les collaborateurs travaillant à temps partiel. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel par journée complète, l'indemnité par journée de travail effectif s'applique normalement.

Cette indemnité s'attachant à la personne de l'enfant ne peut pas donner lieu au cumul d'avantages similaires au sein d'un couple : ainsi, il pourra être demandé aux collaborateurs concernés de justifier que leur conjoint ou leur concubin (en cas de concubinage officiellement attesté) ne bénéficie pas d'une indemnité similaire versée par son employeur ou, s'il en perçoit une, de préciser son montant et sa périodicité. Si l'avantage est moindre, l'entreprise versera le complément éventuel.

Les dispositions plus favorables, qui existent dans les entreprises, au jour de la signature du présent texte quant :

- au montant des indemnités versées ;
- aux modes de garde indemnisés (assistante maternelle, par exemple) ;
- à l'âge de l'enfant ;
- et à la nature des justificatifs demandés,

ne sont pas remises en cause par le présent texte.

CHAPITRE II

MODALITÉS D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 46

Principe d'application

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble de la branche Banque populaire ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42.3 et 41.

Article 47

Modalités de versement des salaires

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales, sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

Article 48

Mesures salariales

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

A défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42.3 et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 2242-8 du code du travail, la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

TITRE VI

PARTICIPATION

Article 49

Participation des salariés aux résultats

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, la participation prévue par les articles L. 3322-1 et suivants du code du travail et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

TITRE VII

GARANTIES SOCIALES

Article 50

Mise en œuvre des garanties sociales

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

A défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (n'ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

CHAPITRE I^{ER}

MATERNITÉ. – ADOPTION

Article 51

Maternité

Article 51.1

Durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Dans le cas de la naissance du premier ou du deuxième enfant, le maintien du salaire par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières, est porté à 135 jours.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

A l'issue de son congé de maternité la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Les salariées qui le souhaitent peuvent en outre bénéficier, à l'issue des congés conventionnels rémunérés, d'un congé parental non rémunéré dans le cadre des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 51.2

Indemnisation

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 52

Adoption

Article 52.1

Durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

A l'issue du congé légal d'adoption, le (ou la) salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le (ou la) salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Article 52.2

Indemnisation

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Article 53

Dispositions diverses

Article 53.1

Congé parental d'éducation

Les dispositions législatives en vigueur relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur. Cette indemnité cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation correspondante versée par la CAF ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 53.2

Réintégration

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental, les intéressés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

CHAPITRE II

MALADIE

Article 54

Maladie

Article 54.1

Durée

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermique agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE À 100 %	MAINTIEN DU SALAIRE À 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire mensuel de base est égal à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

- de 1 à 5 ans : 5 mois ;
- de 5 à 10 ans : 6 mois ;
- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective des banques, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. A compter de 1 an d'ancienneté, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour le premier et le deuxième arrêt et dès le quatrième jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le premier jour d'absence dans tous les cas.

Le délai de carence prévu à partir du troisième arrêt n'est pas appliqué dès lors que le salarié est atteint d'une maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3 (3° ou 4°) du code de la sécurité sociale.

Prenant en compte le fait que certaines pathologies sont susceptibles d'imposer à un salarié, pour des raisons strictement médicales, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, l'entreprise accordera une dérogation personnelle, à la demande de l'intéressé et sur production de justificatifs.

Les délégués du personnel pourront également, dans le cadre de leur mission, présenter cette demande dans les circonstances précitées.

Le délai de carence ne s'appliquera pas non plus à l'occasion d'un arrêt de travail justifié par une attaque à main armée ou une agression physique, ni éventuellement aux arrêts de travail ultérieurs liés au même événement.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53.1, alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles prises en compte et n'ont pas pour effet de reporter d'autant le calcul de cette période de 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Article 54.2

Indemnisation

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermique agréée, par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, en application des modalités définies à l'article 54.1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

Article 55

Temps partiel thérapeutique

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Article 56

Maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 (3° ou 4°) du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire mensuel de base est égal à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Article 57

Absences pour maladie ou cure thermique non rémunérées

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde de 1 an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermique agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

CHAPITRE III

INVALIDITÉ

Article 58

Invalidité

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale une pension complémentaire égale :

- dans le cas d'une invalidité de 1^{re} catégorie, à au moins 10 % du salaire de base défini à l'article 39 sur la tranche A et au moins 40 % du salaire de base au-delà ;
- dans le cas d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, à au moins 10 % du salaire de base sur la tranche A et au moins 60 % du salaire de base au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties entre l'employeur et le salarié, l'employeur en finançant au moins 50 %.

CHAPITRE IV

CONGÉS PARTICULIERS

Article 59

Absences pour événements familiaux

Article 59.1

Autorisation d'absence

	JOURS OUVRÉS
Mariage ou union par Pacs du salarié	5
Mariage ou Pacs des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un Pacs	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an, hors déménagement professionnel)	2

Le concubin est assimilé au conjoint, à l'exclusion de l'autorisation d'absence pour mariage.

La définition du concubinage retenue est celle figurant à l'article 515-8 du code civil : « Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. »

Pour apprécier les notions de stabilité et de continuité, les partenaires sociaux conviennent de retenir les conditions suivantes : « ne pas être marié et pouvoir justifier que le concubinage est notoire et stable (existence d'une communauté de vie et d'une relation durable) ».

En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.

Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

Article 59.2

Rémunération

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Article 60

Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour trois enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Le concubin tel que défini à l'article 59.1 est assimilé au conjoint.

TITRE VIII

TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 61

Temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail :

- le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (groupe, branche professionnelle et entreprises) ;
- le temps passé par :
 - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de la formation, de la commission économique, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission de l'égalité professionnelle, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;
 - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
 - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'article L. 4614-6 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 3142-7 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 3142-12 du code du travail à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article 62

Heures supplémentaires et repos compensateur

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}, à l'exception des salariés visés aux articles L. 3111-2 et L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année, dans le cadre des dispositions légales applicables à la réalisation d'heures supplémentaires.

En application des dispositions légales :

- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 63

Répartition du temps de travail

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 3121-34 à L. 3121-37 et D. 3121-19 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 3131-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

CHAPITRE II

CONGÉS PAYÉS

Article 64

Droits à congés payés

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26^e jour de congé rémunéré.

L'attribution de ce 26^e jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 3122-2 et/ou L. 3121-39, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26^e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé proportionnellement au temps de travail effectif ou période assimilée à du temps de travail effectif au cours de la période de référence.

Article 65

Période de référence. – Acquisition des droits

La période de référence est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités prévues au 2^e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 66

Ordre de départ en congé. – Prise des congés

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité et des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

En application de l'article L. 3141-15 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles L. 3141-18 à L. 3141-20 du code du travail.

CHAPITRE III

JOURS FÉRIÉS

Article 67

Principe

Le 1^{er} Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Article 68

Dispositif d'application

Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération – calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires – du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformé en temps de repos.

Article 69

Travail des jours fériés dans le cadre de l'ouverture du système Target et de la Bourse

Le système Target et les services de la Bourse fonctionnent un certain nombre de jours fériés chaque année.

Afin de permettre aux entreprises d'assurer un service équivalent à celui de la concurrence, des salariés seront amenés à travailler ces jours fériés.

Le présent dispositif a pour objectif de fixer les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler dans ce cadre.

Article 69.1

Liste des activités et fonctions susceptibles d'être concernées

- fonctions de paiement et de règlement ;
- gestion des OPCVM ;
- fonctions de front office, de middle office et de back office dans salles de marchés et des activités titre ;
- comptabilité, contrôle et calcul des risques ;
- informatique ;
- fonctions supports directement liées aux opérations Target et de Bourse.

Cette liste sera précisée au niveau de l'entreprise, dans le cadre de l'article 69.3, de manière à permettre à tout salarié de savoir s'il est susceptible d'être sollicité.

Il est entendu que le présent dispositif concerne essentiellement du personnel à même d'effectuer des opérations techniques liées aux opérations Target ou de Bourse, et que l'intention des signataires n'est pas de développer le travail les jours fériés.

Article 69.2

Garanties et contreparties légales et professionnelles

Les entreprises feront appel dans la mesure du possible au personnel volontaire. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte.

Les salariés amenés à travailler un jour férié seront prévenus au moins 21 jours calendaires avant, sauf cas de force majeure.

Les collaborateurs techniciens des métiers de la banque bénéficieront pour chaque heure travaillée lors de ces jours d'une majoration de 100 % de leur rémunération horaire normale, sans préjudice d'éventuels majorations et repos compensateurs pour heures supplémentaires en application des dispositions légales et des accords en vigueur dans les entreprises sur la réduction du temps de travail.

Les collaborateurs cadres en forfait jours bénéficieront du paiement de l'équivalent de 1 demi-journée de travail s'ils sont appelés à travailler pour une durée inférieure ou égale à 1 demi-journée et l'équivalent d'une journée s'ils sont appelés à travailler pour une durée supérieure à la demi-journée.

Les jours de repos non pris du fait du travail de ces jours seront, en concertation avec l'employeur, reportés au choix du salarié sur d'autres jours de l'année civile ou donneront lieu à un avantage équivalent en rémunération.

Les salariés en astreinte devront être indemnisés suivant les usages ou accords en vigueur dans les entreprises. A défaut de disposition particulière, ils bénéficieront d'une indemnité minimum de 49,27 € par jour.

Cette indemnité sera revalorisée en fonction de la variation de l'indice INSEE en moyenne annuelle hors tabac.

Il est convenu que les entreprises prendront à leur charge les dépenses exceptionnelles que pourrait entraîner pour un salarié le fait de travailler un jour férié.

Article 69.3

Mesures d'entreprise

Les entreprises gardent la possibilité d'aménager les présentes dispositions dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales. De même, elles procéderont, conformément à la réglementation, aux consultations des institutions représentatives du personnel concernées.

Article 69.4

Bilan

Un bilan de l'application du présent dispositif sera présenté aux comités d'entreprise des entités concernées, au cours du premier trimestre qui suit chaque année d'application.

La présente convention collective prend effet le 1^{er} juillet 2015.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

ANNEXE I

Titre II « Dialogue social », chapitre I^{er} « Commission paritaire et droit syndical de branche »

Documents susceptibles de figurer dans les dossiers remis aux participants de l'instance de recours Banque populaire

1. Dossier du salarié

Exposé de la demande du collaborateur.

Copie de la lettre de convocation à entretien préalable.

Copie de la lettre de licenciement.

Les éléments à l'appui de la demande du collaborateur.

2. Dossier de l'employeur

Le contrat de travail et ses avenants.

Copie de la lettre de licenciement.

Les éléments à l'appui de la reconnaissance du caractère fautif des faits reprochés au collaborateur.

A titre d'exemple :

- le règlement intérieur et chartes diverses ;
- les notes de service et consignes de travail utiles à la compréhension du dossier.

ANNEXE II

Titre IV « Gestion des ressources humaines »

Glossaire

Poste : un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

Emploi type : un regroupement de postes suffisamment « proches » en termes de contenu (c'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées) pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

Métier : un regroupement d'emplois types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

Famille professionnelle : un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution...) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

Performance : les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

Compétence : la capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné :

- les connaissances sont acquises en formation initiale et continue ;
- les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail ;
- les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

Qualification professionnelle : la capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier...) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

Classification : une grille construite *a priori*, qui permet d'établir une hiérarchie des emplois types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

ANNEXE III

Titre IV « Gestion des ressources humaines », chapitre I^{er} « Classification »

Métiers repères

Liste des métiers repères et exemples d'emplois types regroupés dans chacun des métiers repères

Traitement des opérations

Gestionnaire de back office :

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux, technicien opérations bancaires (moyens paiement et flux fichiers clients), technicien opérations bancaires crédits, technicien juridique/contentieux, chargé d'études contentieux...

Spécialiste des opérations bancaires :

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires, technicien conseil, technicien opérations bancaires (épargne monétaire et assurances), technicien opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), technicien opérations bancaires internationales...

Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires :

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux, directeur des opérations bancaires, responsable réalisation de crédits, responsable opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), responsable opérations bancaires (épargne monétaire et assurances), responsable opérations bancaires (flux, moyens de paiement, fichier clients), responsable opérations bancaires (service international), responsable contentieux...

Responsable informatique/organisation/qualité :

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients système d'information, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable qualité/méthode, chef de projet informatique, ingénieur/expert informatique, maître d'ouvrage, organisateur, qualicien, responsable informatique, responsable organisation/maîtrise d'ouvrage, responsable qualité, responsable groupe informatique ou services, directeur informatique, directeur organisation qualité MOA...

Informaticien/chargé de qualité :

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, ingénieur/spécialiste système d'information, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, homologateur, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode, assistant technicien informatique, chargé d'études informationnel, technicien informatique, assistant technicien organisation qualité/maîtrise d'ouvrage, analyste études informatiques, analyste technique informatique...

Force de vente

Chargé d'accueil et services à la clientèle :

Chargé d'accueil, hôte(sse) d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur, conseiller d'accueil...

Chargé de clientèle particuliers :

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, conseiller client grand public, conseiller clients particuliers, conseiller clients privés, responsable clients particuliers, téléconseiller, téléconseiller spécialisé...

Chargé de clientèle professionnels :

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, conseiller clients professionnels, conseiller clients professionnels autres clientèles, responsable clients professionnels/responsable clients professionnels autres marchés...

Chargé de clientèle entreprises :

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels/associations, chargé de développement clientèle entreprises, conseiller clients entreprises (PME-PMI), conseiller clients grandes entreprises, conseiller financement corporate...

Conseiller en patrimoine :

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier, conseiller en gestion de patrimoine, conseiller référent en gestion de patrimoine, gérant sous mandat...

Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail) :

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers/professionnels, responsable point de vente, responsable de groupe d'agences, responsable d'agence entreprises, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger, directeur d'agence > 10, directeur d'agence > 4 et ≤ 10, directeur d'agence ≤ 4, directeur d'agence adjoint, directeur d'agence patrimoniale, directeur de centre d'affaires, directeur de groupe, directeur régional, responsable commercial financement corporate, responsable de plate-forme, superviseur...

Opérateur de marché :

Vendeur produits de marché (*sales*), négociateur produits de marché (*trader*), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste, opérateur de marché, trader, responsable opérateur de marché/responsable de desk...

Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers :

Monteur négociateur d'opérations financières, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, négociateur crédits export, analyste industriel, ingénieur d'affaires, responsable de zone géographique, ingénieur conseil, chargé d'études stratégie, responsable stratégie...

Fonctions supports

Analyste risques :

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits, gestionnaire risques/crédit (suivi des engagements), analyste crédits, analyste risques...

Contrôleur périodique/permanent :

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne, technicien contrôles/conformité/risques opérationnels et financiers / sécurité, analyste conformité risques opérationnels et financiers sécurité, contrôleur, déontologue/RPCA/RSSI/RBP, inspecteur auditeur, responsable contrôle interne/audit/superviseur chef de mission, responsable des risques conformité/risques opérationnels et financiers/sécurité, directeur audit inspection...

Juriste, fiscaliste :

Conseiller fiscal, chargé d'études juridiques, responsable fiscal, fiscaliste, juriste, responsable juridique...

Technicien ressources humaines :

Gestionnaire paie/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier, assistant technique administratif RH, technicien administration RH, chargé d'études RH/SIRH, médico-social, chargé de formation...

Spécialiste/responsable ressources humaines :

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paie/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social, conseiller RH, directeur affaires sociales/administration RH, juriste social, responsable administration RH, responsable affaires sociales, responsable recrutement emplois carrières, directeur développement RH...

Gestionnaire administratif/secrétaire :

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative, assistante secrétaire...

Gestionnaire marketing/communication :

Assistant développement commercial, chargé de promotion des ventes, animateur de marché, assistant technique marché produits, assistant technique communication...

Spécialiste/responsable marketing/communication :

Chargé d'études marketing, chef de produits, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché, animateur commercial, animateur marchés produits, chargé de communication, responsable de marchés produits, responsable communication, directeur marchés/produits/marketing, directeur de la communication...

Contrôleur de gestion :

Contrôleur de gestion, responsable de contrôle de gestion, contrôleur budgétaire, assistant contrôleur de gestion...

Technicien comptabilité/finances :

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable, assistant technique comptabilité/finances, technicien comptabilité/finances, comptable, trésorier...

Spécialiste/responsable comptabilité/finances :

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier, analyste financier et fiscal, responsable trésorerie, responsable comptabilité, directeur financier...

Technicien logistique/immobilier :

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité, assistant technicien moyens généraux logistique, technicien immobilier/moyens généraux...

Responsable animateur d'unité ou expert logistique :

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobiliers, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, responsable des services généraux, responsable de la logistique, acheteur, responsable des achats, responsable immobilier, responsable moyens généraux/logistique, responsable sécurité des personnes et des biens, directeur des moyens généraux...

Positionnement des métiers repères dans la grille de classification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office	(1)										
Spécialiste des opérations bancaires				(1)							
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											
Contrôleur périodique/permanent						(2)					
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/immobilier	(1)										
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels					(1)						
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine						(1)					
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion						(1)					
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											
<p>(1) Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévu à l'article 36 de la présente convention collective.</p> <p>(2) Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois types de ce métier repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévu à l'article 36 de la présente convention collective.</p>											

ANNEXE IV

Titre V « Rémunération », chapitre I^{er} « Dispositions salariales au niveau de la branche »

Prime de transport

Amiens	Grasse, Cannes, Antibes	Nîmes
Angers	Grenoble	Orléans
Angoulême	Hagondange-Briey	Pau
Annecy	La Rochelle	Perpignan
Avignon	Le Havre	Poitiers
Bayonne	Le Mans	Reims
Besançon	Lens	Rennes
Béthune	Limoges	Rouen
Boulogne-sur-Mer	Lorient	Saint-Etienne
Brest	Maubeuge	Saint-Nazaire
Bruay-en-Artois	Melun	Strasbourg
Caen	Metz	Thionville
Calais	Montbéliard	Toulon
Chambéry	Montpellier	Tours
Clermont-Ferrand	Mulhouse	Troyes
Dijon	Nancy	Valence
Douai	Nantes	Valenciennes
Dunkerque	Nice	

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 50 DU 25 JUIN 2015

ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 49 DU 29 AVRIL 2015

RELATIF AU TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550701M

IDCC : 1921

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Article 1^{er}

*Obligations légales de contribution à la formation professionnelle
des salariés des huissiers de justice*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les études d'huissiers de justice versent leur contribution légale de formation à l'OPCA PL dénommé Actalians.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice et se répartit ainsi :

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

Entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice et se répartit ainsi :

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

Entreprises de plus de 20 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les études d'huissiers de justice versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA PL dénommé Actalians, à l'exception des études d'huissiers de justice dont le siège est implanté dans un département et région d'outre-mer, collectivités d'outre-mer, qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel. Cette contribution conventionnelle se répartit ainsi :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Entreprises de plus de 20 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Article 3

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés des études d'huissiers de justice. Ce compte est alimenté 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 de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés des études d'huissiers de justice à temps partiel.

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

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire.

Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA PL dénommé Actalians, qui finance le compte per-

sonnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Article 4

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des études d'huissiers de justice.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2015 sur la totalité de la masse salariale de l'année 2014.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier les taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 5

Notification. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier et une version électronique.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNHJ ;

UNHJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC FO ;

FNPSE CGT ;

UNSA FESSAD.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 29 JUIN 2015
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550713M
IDCC : 538

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaurant la généralisation de la couverture complémentaire santé, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin d'instaurer une couverture collective minimale de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires ont entendu définir ce régime professionnel de branche comme un dispositif de référence suffisamment complet et adapté aux besoins des salariés et entreprises de la branche afin que salariés et employeurs bénéficient au mieux des avantages procurés par une mutualisation des frais de santé sur la base la plus large possible.

Les partenaires sociaux ont également entendu promouvoir des principes qui contribuent également à faire du régime santé « une référence » pour la mise en œuvre de ce volet de la protection sociale des salariés :

- instaurer un standard professionnel unifié en matière de choix et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des services apportés aux assurés ;
- respect des contrats responsables et promotion d'une « consommation responsable » des prestations santé ;
- appui aux dispositifs de prévention de la santé et dépistage des risques lourds ;
- action sociale adaptée aux besoins et attentes des salariés de la branche visant à faciliter leur accès aux soins et aux dispositifs adaptés de prévention des risques ;
- pilotage responsable, précis, régulier du régime s'appuyant sur une gestion administrative « indépendante » du régime facilitant l'accès direct aux informations permettant le suivi du régime afin d'analyser la pertinence de la couverture retenue et la maîtrise de son coût.

CHAPITRE I^{ER}

OBJET ET MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME

Article 1^{er}

Objet du régime

Il est institué un régime collectif frais de santé au profit des catégories de salariés définies à l'article 3 du présent accord qui relèvent de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Ce régime s'impose à l'ensemble des entreprises de la branche, et comprend un niveau de garanties minimum, un montant de cotisations minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime obligatoire est mutualisé auprès d'un organisme recommandé qui a été retenu aux termes de négociations, conformément à la réglementation.

CHAPITRE II

ADHÉSION DES ENTREPRISES ET AFFILIATION DES ASSURÉS

Article 2

Champ d'application

Le régime frais de santé obligatoire s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Le régime frais de santé institué par le présent accord concerne l'ensemble des salariés non cadres relevant du champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes, ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans la branche.

Article 3

Salariés bénéficiaires du régime. – Adhésion obligatoire

Sous réserve des dispositions de l'article 4 ci-dessous, sont obligatoirement affiliés par leur employeur au régime conventionnel collectif et obligatoire de frais de santé (adhésion obligatoire) l'ensemble des salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord et ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans la branche.

Article 4

Salariés bénéficiaires du régime. – Cas dérogatoires, dispenses d'adhésion

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessous ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur, qui a pour obligation de proposer aux salariés visés ci-dessous l'affiliation à la garantie de frais de soins de santé.

Ainsi, peuvent à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au régime complémentaire frais de santé de branche défini par le présent accord, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties en matière de remboursement frais de santé ;
- les salariés en CDD et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée de moins de 12 mois ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C, pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide.

Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci (en privilégiant l'organisme recommandé défini à l'annexe IV), lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le présent accord.

CHAPITRE III

GARANTIES DU RÉGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE

Article 5

Date d'effet des garanties

Les garanties prennent effet lorsque le salarié a atteint l'ancienneté requise pour bénéficier du régime, soit au terme de 4 mois d'ancienneté dans la branche.

Article 6

Périodes de suspension du contrat de travail

Les garanties, la participation de l'employeur ainsi que celle du salarié sont maintenues lorsque les périodes de suspension de contrat de travail donnent lieu à maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale financée au moins en partie par l'employeur.

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération.

Par exception à ce principe, les parties signataires conviennent que les garanties seront maintenues pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés.

A l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci) et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du régime de branche complémentaire santé, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'adhérer au régime auprès de l'organisme gestionnaire et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes.

Article 7

Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé (art. 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 et art. 2 de l'ANI du 11 janvier 2013)

Le maintien des garanties du régime de branche complémentaire santé est organisé conformément aux termes de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 8

Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin)

Le régime complémentaire santé de la branche prévoit un maintien strict des garanties conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », et aux modalités précisées par la jurisprudence (arrêts du 7 février 2008 et du 13 janvier 2009).

Article 9

Position des partenaires sociaux sur l'adaptation du régime pour les cas de sortie de branche (retraités, chômeurs, invalides)

Les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur propose aux retraités, chômeurs ou invalides une couverture complémentaire santé avec des garanties de nature ou de niveau identiques à celle du contrat collectif obligatoire en vigueur au titre du régime de branche pour un tarif ne pouvant être supérieur de plus de 50 % à celui de actifs.

Concernant les retraités, les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur, tout en conservant le même niveau de garanties, procède à des adaptations de celles-ci de façon à tenir compte des besoins spécifiques de cette population au regard de la couverture du risque santé.

Article 10

Description des garanties du régime complémentaire santé de branche

Article 10.1

Régime complémentaire socle (obligatoire)

Le niveau des prestations instauré par le régime de branche frais de santé obligatoire respecte les contraintes du « contrat responsable » définies par le décret du 18 novembre 2014 ainsi que les niveaux de garanties minimum « panier de soins ANI » introduits par le décret du 8 septembre 2014.

Le tableau des prestations est présenté en annexe I au présent document.

Article 10.2

Régimes complémentaires optionnels 1 et 2

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement à sa charge exclusive aux garanties optionnelles, présentées en annexe II au présent accord.

Article 10.3

Extension facultative des régimes complémentaires aux ayants droit des assurés

Dans le cas de la mise en place d'un des régimes pour les salariés, le(s) régime(s) complémentaires(s) socle ou optionnels 1 et 2 pourra(ont) être étendu(s) facultativement au profit :

- du conjoint :
 - le conjoint, non séparé judiciairement, à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;
 - le partenaire, dans le cadre d'un Pacs, à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;
 - le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;
- et des enfants à charge au sens de la sécurité sociale :
 - les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la date à laquelle ils atteignent leur 20^e anniversaire ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire lorsqu'ils sont affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants, lorsqu'ils sont étudiants de l'enseignement secondaire ou supérieur affiliés au régime de sécurité sociale autre que celui visé ci-dessus, sous réserve qu'ils reçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du Smic.

CHAPITRE IV

COTISATIONS

Article 11

Montant de la cotisation et répartition

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Le montant de la cotisation est indiqué à l'annexe III du présent accord. Celui-ci pourra être révisé dans le cadre des négociations prévues aux articles 16 et 17 du présent accord.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs relevant de la branche, la cotisation peut être proratisée entre les différents employeurs à la demande des salariés, sous réserve de justifier de leur pluriactivité au sein de la branche auprès de l'assureur du régime et de leurs employeurs. Le salarié à employeurs multiples de la branche a l'obligation, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs, qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon que la totalité des cotisations soit toujours perçue par le régime.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps très partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

CHAPITRE V

PRÉVENTION COLLECTIVE DES RISQUES SANTÉ

Article 12

Prestation collective de prévention des risques santé

Les parties signataires de l'accord ont décidé de garantir une prestation de prévention collective accessible à tous les salariés de la branche et pour ce faire de mettre les actions de prévention des risques santé et de dépistage des pathologies lourdes au cœur du régime complémentaire socle obligatoire et des régimes complémentaires optionnels 1 et 2.

Article 12.1

Prévention des risques santé

(art. R. 871-2 du code de la sécurité sociale)

La commission paritaire complémentaire santé a souhaité faciliter l'accès des salariés de la branche aux actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, dont :

- le détartrage dentaire annuel ;
- le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (– 14 ans) ;
- le dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ;
- le dépistage de l'hépatite B ;
- le bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (– 14 ans) ;
- l'ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale ;
- les vaccins pris en charge par la sécurité sociale et inscrits au calendrier vaccinal.

Au titre des prestations de prévention, sont également prévus un forfait de sevrage tabagique par bénéficiaire et par an permettant un remboursement partiel des patchs inscrits sur la liste de la sécurité sociale, le vaccin préventif du col de l'utérus bivalent.

Article 12.2

Dépistage des pathologies lourdes

Les parties signataires de l'accord ont également décidé de faciliter l'accès des salariés de la branche aux soins de dépistage des pathologies lourdes afin de faire reculer le taux de mortalité et/ou d'accroître l'espérance de vie liés à certains cancers :

- dépistage du cancer du colon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test) ;
- dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé ;
- dépistage du cancer du poumon ;
- dépistage du cancer du sein par échographie mammaire.

CHAPITRE VI

PRESTATIONS ET ACTIONS CARACTÉRISANT UN HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

Article 13

Prestations constitutives du « haut degré de solidarité » au sein du régime complémentaire santé de branche

Le présent accord instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, les parties signataires décident que 2 % des cotisations finançant le régime santé de branche seront allouées au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale.

Les parties signataires conviennent dans ce cadre de la mise en œuvre au sein du régime complémentaire santé de la branche des actions ou des prestations caractérisant un « haut degré de solidarité » suivantes :

Article 13.1

Financement des cotisations de certains salariés

Une prise en charge totale de la cotisation (part salariale comprise) de tout apprenti bénéficiaire d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de ses revenus bruts (soit deux cas de dispenses d'adhésion).

Article 13.2

Financement d'actions de prévention de santé publique

Le financement (part salariale comprise) des actions de dépistage concernant les risques de santé visés à l'article 12.2 du présent accord.

Le financement par un « fonds social dédié à la branche » alimenté par la cotisation « 2 % haut degré de solidarité » d'actions de prévention et l'éducation à la santé, ou visant plus généralement à favoriser le bien-être physique et moral des bénéficiaires du régime complémentaire santé.

Article 13.3

Financement de prestations d'action sociale

Les parties signataires ont également entendu conférer un « haut degré de solidarité » au régime complémentaire de branche en demandant que le régime de branche participe, par le biais du

« fonds social dédié à la branche », au financement d'un programme de prestations d'action sociale spécifiques au secteur :

- le programme de prestations d'action sociale comportant des types d'interventions adaptés aux besoins des salariés du secteur est défini par la commission paritaire complémentaire santé de la branche ;
- le financement en est assuré par le fonds social dédié à la branche.

Article 14

Financement des actions et prestations constitutives du « haut degré de solidarité » au sein du régime complémentaire santé de branche

Dans la limite (plafond) de 2 % de la cotisation (part salariale et part patronale) versée au titre du régime complémentaire socle obligatoire, les parties conviennent que la partie « employeurs » prendra à sa charge le financement des prestations constitutives du haut degré de solidarité telles que définies à l'article 15 de l'accord de branche mettant en place le régime complémentaire santé.

CHAPITRE VII

CONTRÔLE ET SUIVI DU RÉGIME

Article 15

Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé

Il est créé une commission paritaire de suivi et de pilotage du régime de protection sociale complémentaire frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Article 16

Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La commission paritaire de suivi et de pilotage a pour objet de contrôler, de piloter et, éventuellement, de faire évoluer le régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis et présentés par l'organisme assureur recommandé et l'organisme gestionnaire ;
- de contrôler l'application du régime de frais de santé ;
- de décider et gérer l'action sociale du régime, et le cas échéant le fonds d'action sociale ;
- de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Article 17

Evolution des garanties et cotisations du régime obligatoire

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la branche.

CHAPITRE VIII

AUTRES DISPOSITIONS

Article 18

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au SAMERA.

Article 19

Révision et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 41 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes et la procédure prévue par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 20

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 21

Extension

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

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SNATT CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

SUD rail ;

USPDA CGT.

ANNEXE I

TABLEAU DES GARANTIES DU RÉGIME SOCLE

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SOCLE (sécurité sociale)	
		Assiette	Garanties
Hospitalisation	Hospitalisation médicale	BR	100 %
	Hospitalisation chirurgicale	BR	100 %
	Honoraires d'hospitalisation		
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie :		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %
	Forfait hospitalier	FR	100 %
	Chambre particulière	Forfait	65 € par jour
	Chambre accompagnant enfant	Forfait	10 € par jour
	Transport	BR	100 %
Soins courants	Consultations, visites généralistes :		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	120 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %
	Consultations, visites spécialistes :		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %
	Analyse laboratoires	BR	100 %
	Auxiliaires médicaux	BR	100 %
	Radiologie, imagerie, échographie :		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %
	Actes de chirurgie, actes techniques :		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %
	Véhicule pour handicapé physique (VHP)	BR	200 %
Pharmacie	Pharmacie remboursée à 65 %	BR	100 %
	Pharmacie remboursée à 30 %	BR	100 %

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SOCLE (sécurité sociale)	
		Assiette	Garanties
Optique	Limitation à un équipement optique par période de 2 ans, sauf chez les mineurs ou en cas d'évolution de la vue		
	Montures	Euros	RSS + 100 €
	Verre simple	Euros	RSS + 100 €
	Verre complexe	Euros	RSS + 200 €
	Verre hypercomplexe	Euros	RSS + 300 €
	Lentilles acceptées	Euros	RSS + 100 €
Dentaire	Soins dentaires	BR	100 %
	Prothèses dentaires remboursées	BR	320 %
	Orthodontie remboursée	BR	350 %
Prothèses	Prothèses auditives	BR	400 %
	Orthopédie	BR	150 %
	Autres prothèses	BR	100 %
Actes de prévention (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale)	Détartrage dentaire annuel	BR	100 %
	Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (– 14 ans)	BR	100 %
	Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100 %
	Dépistage de l'hépatite B	BR	100 %
	Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (enfant de – 14 ans)	BR	100 %
	Ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale	BR	100 %
	Vaccin pris en charge par la sécurité sociale et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100 %
Dépistage	Dépistage du cancer du colon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	Euros	10 €
	Dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15 €
	Dépistage du cancer du poumon	BR	100 %
	Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100 %

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SOCLE (sécurité sociale)	
		Assiette	Garanties
Autres prestations	Sevrage tabagique	Euros	90 €
	Pilules contraceptives	Euros	40 €
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100 %
	Chambre particulière maternité	Euros	30 € par jour
	Garantie assistance (aide ménagère, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger)	–	Incluse
<div> <div></div> <div>Actes considérés comme des éléments de solidarité.</div> </div> <p>FR : frais réels.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2015) : 3 170 €.</p>			

ANNEXE II

TABLEAU DES GARANTIES DES DEUX RÉGIMES OPTIONNELS

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	ASSIETTE	RÉGIME complémentaire optionnel 1 (sécurité sociale incluse)	RÉGIME complémentaire optionnel 2 (sécurité sociale incluse)
			Garanties	
Hospitalisation	Hospitalisation médicale	BR	120 %	150 %
	Hospitalisation chirurgicale	BR	120 %	150 %
	Honoraires d'hospitalisation			
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie :			
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %	180 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	160 %
	Forfait hospitalier	FR	100 %	100 %
	Chambre particulière	Euros	80 € par jour	100 € par jour
	Chambre accompagnant enfant	Euros	10 € par jour	30 € par jour
	Transport	BR	100 %	100 %
Soins courants	Consultations, visites généralistes :			
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	120 %	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	130 %
	Consultations, visites spécialistes :			
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %	200 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	180 %
	Analyse laboratoires	BR	100 %	100 %
	Auxiliaires médicaux	BR	100 %	100 %
	Radiologie, imagerie, échographie :			
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	130 %

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	ASSIETTE	RÉGIME complémentaire optionnel 1 (sécurité sociale incluse)	RÉGIME complémentaire optionnel 2 (sécurité sociale incluse)
			Garanties	
Soins courants (suite)	Actes de chirurgie, actes techniques :			
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150 %	150 %
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	130 %
	Véhicule pour handicapé physique (VHP)	BR	200 %	200 %
Pharmacie	Pharmacie remboursée à 65 %	BR	100 %	100 %
	Pharmacie remboursée à 30 %	BR	100 %	100 %
	Pharmacie remboursée à 15 %	BR	100 %	100 %
Optique	Limitation à un équipement optique par période de 2 ans, sauf chez les mineurs ou en cas d'évolution de la vue			
	Monture	BR	RSS + 100 €	RSS + 150 €
	Verre simple	BR	RSS + 130 €	RSS + 160 €
	Verre complexe	BR	RSS + 250 €	RSS + 300 €
	Verre hypercomplexe	BR	RSS + 320 €	RSS + 350 €
	Lentilles acceptées	BR	RSS + 200 €	RSS + 300 €
	Lentilles refusées et jetables	Euros	200 €	300 €
	Opération myopie	Euros	–	600 € par œil
Dentaire	Soins dentaires	BR	100 %	100 %
	Prothèses dentaires remboursées	BR	320 %	370 %
	Prothèses dentaires non remboursées	PMSS	–	10 %
	Orthodontie remboursée	BR	350 %	400 %
	Orthodontie non remboursée	PMSS	–	14 %
	Implantologie dentaire (par an par bénéficiaire)	PMSS	15 %	15 %
Prothèses	Prothèses auditives	BR	400 %	500 %
	Orthopédie	BR	200 %	300 %
	Autres prothèses	BR	100 %	100 %
Cure thermique	Cure thermique remboursée (honoraires)	BR	150 %	RSS + 500 €
	Cure thermique remboursée par la sécurité sociale (transport et hébergement)	BR	150 %	RSS + 500 €

FAMILLE D'ACTES	LIBELLÉ DE L'ACTE	ASSIETTE	RÉGIME complémentaire optionnel 1 (sécurité sociale incluse)	RÉGIME complémentaire optionnel 2 (sécurité sociale incluse)
			Garanties	
Actes de prévention (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale)	Détartrage dentaire annuel	BR	100 %	100 %
	Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (– 14 ans)	BR	100 %	100 %
	Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100 %	100 %
	Dépistage de l'hépatite B	BR	100 %	100 %
	Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (enfant de – 14 ans)	BR	100 %	100 %
	Ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale	BR	100 %	100 %
	Vaccin pris en charge par la sécu- rité sociale et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100 %	100 %
Dépistage	Dépistage du cancer du colon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	Euros	10 €	10 €
	Dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15 €	15 €
	Dépistage du cancer du poumon	BR	100 %	100 %
	Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100 %	100 %
Autres prestations	Sevrage tabagique	–	90 €	90 €
	Pilules contraceptives	–	40 €	50 €
	Médecine douce	–	35 € par séance (max. 3 séances)	45 € par séance (max. 3 séances)
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100 %	100 %
	Forfait maternité	PMSS	–	10 %
	Chambre particulière maternité	–	80 € par jour	100 € par jour
	Garantie assistance (aide ména- gère, rapatriement en cas de pro- blèmes à l'étranger)	–	Incluse	Incluse
<div> <div></div> Actes considérés comme des éléments de solidarité. </div> FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2015) : 3 170 €.				

ANNEXE III

TAUX DE COTISATION MENSUELLE

Le taux de cotisation dû au titre du régime complémentaire socle santé de branche s'élève à 1,36 % du PMSS (0,67 % part employeur, 0,67 % salarié, 0,02 % « haut degré de solidarité »).

La structure tarifaire pour le régime sera une cotisation « salarié ». Ce tarif est maintenu pendant 2 ans. A l'issue de cette période il pourra faire l'objet d'une renégociation (cf. art. 16 et 17 du présent accord).

ANNEXE IV

CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR RECOMMANDÉ PAR LA BRANCHE. — CHOIX DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les parties signataires choisissent de sélectionner l'organisme assureur suivant, auprès duquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes sont invitées à s'affilier pour la couverture santé des salariés : CARCEPT-Prévoyance.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

ACCORD DU 29 JUIN 2015
À L'AVENANT N° 15 DU 25 FÉVRIER 2009
RELATIF À L'APPLICATION DE L'ARTICLE L. 1111-2-2° DU CODE DU TRAVAIL

NOR : ASET1550714M

IDCC : 538

PRÉAMBULE

L'avenant n° 15 à la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes du 25 février 2009 relatif à l'application de l'article L. 1111-1-2° du code du travail au sein du secteur précisant notamment les critères d'appréciation de la notion d'intégration étroite à la communauté de travail de l'entreprise cliente pour les salariés de la branche travaillant sur les chantiers de travaux a été dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales signataires : fédération nationale des ports et docks CGT, fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO, fédération générale des transports CFTC, syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris USPDA CT, syndicat national des activités du transport et du transit, fédération nationale CFE-CGC.

Le SAMERA a pris acte et accepté cette dénonciation.

L'ensemble des parties ont trouvé un accord pour mettre un terme dans les meilleurs délais à l'application de cet avenant n° 15 du 25 février 2009 relatif à l'application de l'article L. 1111-2-2° du code du travail au sein du secteur.

Article 1^{er}

*Cessation des effets de l'avenant n° 15 du 25 février 2009
au terme du préavis de dénonciation*

La dénonciation par l'ensemble des organisations syndicales signataires (représentant les salariés) a fait l'objet d'un dépôt auprès de la DGT le lundi 15 juin 2015. Le terme du préavis de dénonciation est donc fixé au 15 septembre 2015.

Les parties signataires du présent accord de substitution stipulent qu'à l'issue de ce préavis de dénonciation il sera mis un terme sans délai à la production des effets de l'avenant n° 15 du 25 février 2009 précédemment dénoncé par l'ensemble de ces signataires.

Article 2

Application

En application des dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord de substitution entrent en application à partir du jour qui suivra le dépôt du présent accord auprès du service compétent.

Article 3

Publicité et signatures

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SNATT CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

SUD rail ;

USPDA CGT.

Convention collective départementale

**IDCC : 898. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Allier)**

(21 juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 22 JUIN 2015

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,
À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550702M

IDCC : 898

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter de l'année 2015, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
I	140	17 491
	145	17 569
	155	17 630
II	170	17 733
	180	17 827
	190	17 939

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
III	215	18 367
	225	19 021
	240	20 044
IV	255	21 015
	270	22 092
	285	23 289
V	305	24 959
	335	27 281
	365	30 067
	395	32 199

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *a*, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

A compter du 1^{er} juillet 2015, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *b*, de la convention collective du 21 juillet 1976 est fixée par le présent accord à 4,910 € pour un horaire de 151,67 heures par mois.

Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 7,77 € à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 7

Le présent accord 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 L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

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)

**ACCORD DU 22 JUIN 2015
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS
AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550703M

IDCC : 1627

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFTC métallurgie Puy-de-Dôme ;

La CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

L'US FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

La CFDT Clermont-Riom-Issoire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'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.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	17 491
	145	17 569
	155	17 630
II	170	17 733
	180	17 827
	190	17 939
III	215	18 367
	225	19 021
	240	20 044
IV	255	21 015
	270	22 092
	285	23 289
V	305	24 959
	335	27 281
	365	30 067
	395	32 199

Article 2

Dépôt

Le présent accord 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 par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

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)*

ACCORD DU 22 JUIN 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2015**

NOR : ASET1550704M

IDCC : 1627

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFTC métallurgie Puy-de-Dôme ;

La CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

L'US FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

La CFDT Clermont-Riom-Issoire,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de 4,91 €, appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 2

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; et les agents de maîtrise d'atelier, d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 5

Dépôt

Le présent accord 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 par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE
(Haute-Saône)**

(26 septembre 2011)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

ACCORD DU 18 JUIN 2015

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550710M
IDCC : 3053

Entre :

L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Généralités

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 2

Valeur du point

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2015, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,33 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 3

Rémunérations effectives minimales annuelles

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2015, hors prime de vacances conventionnelle, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Article 4

Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 245 € à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 5

Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2015 sont les suivantes.

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,20 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,48 €.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 18 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2015

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,33 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 711 AM7	1 711	1 831 AM7
15		3	365		1 581 AM7	1 581	1 692 AM7
14		2	335		1 451 AM6	1 451	1 553 AM6
13		1	305		1 321 AM5	1 321	1 414 AM5
12	IV	3	285	1 296 TA4	1 235 AM4	1 235	1 321 AM4
11		2	270	1 228 TA3		1 170	
10		1	255	1 160 TA2	1 105 AM3	1 105	1 182 AM3
9	III	3	240	1 092 TA1	1 040 AM2	1 040	1 112 AM2
8		2	225			975	
7		1	215	978 P3	931 AM1	931	997 AM1
6	II	3	190	864 P2		823	
5		2	180			780	
4		1	170	773 P1		737	
3	I	3	155	705 O3		672	
2		2	145	660 O2		628	
1		1	140	637 O1		607	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème « ouvrier » ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

TABLEAU 2

**Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles
à compter de l'année 2015, hors prime de vacances conventionnelle**

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RÉMUNÉRATION ANNUELLE
16	V	3	395	30 530
15		3	365	27 642
14		2	335	25 037
13		1	305	22 253
12	IV	3	285	20 699
11		2	270	19 790
10		1	255	19 011
9	III	3	240	18 544
8		2	225	18 131
7		1	215	18 054
6	II	3	190	17 820
5		2	180	17 690
4		1	170	17 590
3	I	3	155	17 540
2		2	145	17 510
1		1	140	17 490

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2015

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,33 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 296	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
11	IV	2	270	1 228	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
10		1	255	1 160	46,40	58,00	69,60	81,20	92,80	104,40	116,00	127,60	139,20	150,80	162,40	174,00
9		3	240	1 092	43,68	54,60	65,52	76,44	87,36	98,28	109,20	120,12	131,04	141,96	152,88	163,80
8	III															
7		1	215	978	39,12	48,90	58,68	68,46	78,24	88,02	97,80	107,58	117,36	127,14	136,92	146,70
6		3	190	864	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,76	86,40	95,04	103,68	112,32	120,96	129,60
5	II															
4		1	170	773	30,92	38,65	46,38	54,11	61,84	69,57	77,30	85,03	92,76	100,49	108,22	115,95
3		3	155	705	28,20	35,25	42,30	49,35	56,40	63,45	70,50	77,55	84,60	91,65	98,70	105,75
2	I	2	145	660	26,40	33,00	39,60	46,20	52,80	59,40	66,00	72,60	79,20	85,80	92,40	99,00
1		1	140	637	25,48	31,85	38,22	44,59	50,96	57,33	63,70	70,07	76,44	82,81	89,18	95,55

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	3	395	1 711	51,33	68,44	85,55	102,66	119,77	136,88	153,99	171,10	188,21	205,32	222,43	239,54	256,65
15	3	365	1 581	47,43	63,24	79,05	94,86	110,67	126,48	142,29	158,10	173,91	189,72	205,53	221,34	237,15
14	2	335	1 451	43,53	58,04	72,55	87,06	101,57	116,08	130,59	145,10	159,61	174,12	188,63	203,14	217,65
13	1	305	1 321	39,63	52,84	66,05	79,26	92,47	105,68	118,89	132,10	145,31	158,52	171,73	184,94	198,15
12	3	285	1 235	37,05	49,40	61,75	74,10	86,45	98,80	111,15	123,50	135,85	148,20	160,55	172,90	185,25
11	2	270	1 170	35,10	46,80	58,50	70,20	81,90	93,60	105,30	117,00	128,70	140,40	152,10	163,80	175,50
10	1	255	1 105	33,15	44,20	55,25	66,30	77,35	88,40	99,45	110,50	121,55	132,60	143,65	154,70	165,75
9	3	240	1 040	31,20	41,60	52,00	62,40	72,80	83,20	93,60	104,00	114,40	124,80	135,20	145,60	156,00
8	2	225	975	29,25	39,00	48,75	58,50	68,25	78,00	87,75	97,50	107,25	117,00	126,75	136,50	146,25
7	1	215	931	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
6	3	190	823	24,69	32,92	41,15	49,38	57,61	65,84	74,07	82,30	90,53	98,76	106,99	115,22	123,45
5	2	180	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
4	1	170	737	22,11	29,48	36,85	44,22	51,59	58,96	66,33	73,70	81,07	88,44	95,81	103,18	110,55
3	3	155	672	20,16	26,88	33,60	40,32	47,04	53,76	60,48	67,20	73,92	80,64	87,36	94,08	100,80
2	2	145	628	18,84	25,12	31,40	37,68	43,96	50,24	56,52	62,80	69,08	75,36	81,64	87,92	94,20
1	1	140	607	18,21	24,28	30,35	36,42	42,49	48,56	54,63	60,70	66,77	72,84	78,91	84,98	91,05

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	3	395	1 831	54,93	73,24	91,55	109,86	128,17	146,48	164,79	183,10	201,41	219,72	238,03	256,34	274,65
15	3	365	1 692	50,76	67,68	84,60	101,52	118,44	135,36	152,28	169,20	186,12	203,04	219,96	236,88	253,80
14	2	335	1 553	46,59	62,12	77,65	93,18	108,71	124,24	139,77	155,30	170,83	186,36	201,89	217,42	232,95
13	1	305	1 414	42,42	56,56	70,70	84,84	98,98	113,12	127,26	141,40	155,54	169,68	183,82	197,96	212,10
12	3	285	1 321	39,63	52,84	66,05	79,26	92,47	105,68	118,89	132,10	145,31	158,52	171,73	184,94	198,15
11	IV															
10	1	255	1 182	35,46	47,28	59,10	70,92	82,74	94,56	106,38	118,20	130,02	141,84	153,66	165,48	177,30
9	3	240	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
8	III															
7	1	215	997	29,91	39,88	49,85	59,82	69,79	79,76	89,73	99,70	109,67	119,64	129,61	139,58	149,55

Convention collective

**IDCC : 1525. – MÉTALLURGIE
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)**

(Etendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

ACCORD DU 23 JUIN 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550708M
IDCC : 1525

EXPOSÉ

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le barème des RMH servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 1 % à compter du 1^{er} juin 2015. La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à cette date à 4,51 €.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH annexé au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2015, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2015.

Ces salaires effectifs garantis annuels (SEGA) tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou de catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paie de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Article 8

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9

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

Article 10

Si les données économiques et sociales, tant de la branche que du contexte local et national, le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2015 afin d'examiner l'évolution de la situation et de rediscuter des salaires minima conventionnels.

Fait à Dunkerque, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Flandre maritime.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT DCA 59-62.

ANNEXE

Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) pour l'année 2015

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine

*Administratifs, techniciens et agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	17 632	
	2	145	17 651	
	3	155	17 675	
II	1	170	17 680	
	2	180	17 685	
	3	190	17 809	
III	1	215	18 216	AM1 18 216
	2	225	18 799	
	3	240	19 236	AM2 19 236
IV	1	255	20 239	AM3 20 239
	2	270	21 165	
	3	285	22 566	AM4 22 566
V	1	305	23 922	AM5 23 922
	2	335	25 532	AM6 25 532
	3	365	27 164	AM7 27 164
		395	27 847	27 847

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI
I	1	140	O1 17 632
	2	145	O2 17 651
	3	155	O3 17 675
II	1	170	P1 17 680
	3	190	P2 17 809

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
III	1	215	P3	18 735
	3	240	TA1	20 018
IV	1	255	TA2	20 758
	2	270	TA3	21 887
	3	285	TA4	23 102

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
III	1	215	AM1	18 958
	3	240	AM2	20 549
IV	1	255	AM3	21 148
	3	285	AM4	23 539
V	1	305	AM5	24 482
	2	335	AM6	26 005
	3	365	AM7	28 761
		395		29 456

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

*Administratifs, techniciens et agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

Valeur du point : 4,51 € (changé depuis le 1^{er} juin 2015).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	631,40	
	2	145	653,95	
	3	155	699,05	
II	1	170	766,70	
	2	180	811,80	
	3	190	856,90	
III	1	215	969,65	AM1 969,65
	2	225	1 014,75	
	3	240	1 082,40	AM2 1 082,40

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE (sauf atelier)	
IV	1	255	1 150,05	AM3	1 150,05
	2	270	1 217,70		
	3	285	1 285,35	AM4	1 285,35
V	1	305	1 375,55	AM5	1 375,55
	2	335	1 510,85	AM6	1 510,85
	3	365	1 646,15	AM7	1 646,15
		395	1 781,45		1 781,45

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	VALEUR		MAJORATION 5 %	MINIMUM hiérarchique
I	1	140	O1	631,40	31,57	662,97
	2	145	O2	653,95	32,70	686,65
	3	155	O3	699,05	34,95	734,00
II	1	170	P1	766,70	38,34	805,04
	3	190	P2	856,90	42,85	899,75
III	1	215	P3	969,65	48,48	1 018,13
	3	240	TA1	1 082,40	54,12	1 136,52
IV	1	255	TA2	1 150,05	57,50	1 207,55
	2	270	TA3	1 217,70	60,89	1 278,59
	3	285	TA4	1 285,35	64,27	1 349,62

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	VALEUR		MAJORATION 7 %	MINIMUM hiérarchique
III	1	215	AM1	969,65	67,88	1 037,53
	3	240	AM2	1 082,40	75,77	1 158,17
IV	1	255	AM3	1 150,05	80,50	1 230,55
	3	285	AM4	1 285,35	89,97	1 375,32
V	1	305	AM5	1 375,55	96,29	1 471,84
	2	335	AM6	1 510,85	105,76	1 616,61
	3	365	AM7	1 646,15	115,23	1 761,38
		395		1 781,45	124,70	1 906,15

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 75 DU 22 JUIN 2015

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550705M

IDCC : 1007

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter de l'année 2015, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEGA
I	140	17 491
	145	17 569
	155	17 630
II	170	17 733
	180	17 827
	190	17 939

NIVEAU	COEFFICIENT	TEGA
III	215	18 367
	225	19 021
	240	20 044
IV	255	21 015
	270	22 092
	285	23 289
V	305	24 959
	335	27 281
	365	30 067
	395	32 199

Article 2

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES
(Thiers)**

(11 avril 1979)

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 76 DU 22 JUIN 2015

RELATIF AUX TAUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1550706M

IDCC : 1007

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2015, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

a) Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à 4,91 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

Prix du point conventionnel (4,91) multiplié par le coefficient hiérarchique.

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1^{er} juillet 2015 à :

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	VALEUR DU POINT
140	5,69
145	5,54
155	5,29

- b) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci-dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.
- c) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 3

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 77 DU 22 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

AU 1^{ER} AOÛT 2015

NOR : ASET1550707M

IDCC : 1007

Entre :

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1^{er} août 2015 :

– monteurs-cloueurs : 8,55 € ;

– monteurs-ajusteurs : 10,25 € ;

– polisseurs et trempeurs : 11,57 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris, à l'exception des monteurs-cloueurs, pour lesquels il n'existe aucuns frais professionnels.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

Convention collective nationale

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU
ET D'ASSAINISSEMENT**

ACCORD DU 25 JUIN 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550698M

IDCC : 2147

PRÉAMBULE

Par le présent accord, conclu en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative au même objet, les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement réaffirment l'importance qu'ils attachent à la formation et au développement des compétences des salariés et appellent pour cela à persévérer dans les efforts importants réalisés depuis l'accord de branche formation de 2005 et ses cinq avenants successifs.

L'évolution importante et rapide de l'environnement économique et des attentes des clients rend nécessaire une forte capacité d'adaptation des organisations et une grande évolution des compétences des salariés. Elle se traduira par une professionnalisation accrue des emplois et par la nécessité pour les salariés d'être en mesure de faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour relever ce défi, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés tant au moment de leur intégration que tout au long de leur vie professionnelle et de leur permettre de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles sont donc convenues des dispositions suivantes du présent accord, afin :

- de faciliter une bonne intégration des jeunes par l'apprentissage ou l'offre de contrats de professionnalisation ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ;
- de faciliter l'accès de tous et de toutes à la formation en respect de l'accord de branche du 2 mars 2010 relatif à la diversité ;
- de permettre une formation tout au long de la vie professionnelle par la mise en œuvre de contrats de professionnalisation, de périodes de professionnalisation, la valorisation des acquis de l'expérience ou du compte personnel de formation et par le développement du tutorat ;
- d'accompagner les salariés dans leurs souhaits de développement des compétences et de carrière par des entretiens professionnels spécifiques ;
- de favoriser la mobilité professionnelle ;

- de mieux anticiper l'évolution des métiers et des emplois par le biais de notre observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prévoir les dispositions financières nécessaires et leurs possibilités d'optimisation en définissant notamment des actions et des bénéficiaires prioritaires.

Ces dispositions pourront être complétées ou amenées à évoluer au regard de la mise en pratique des dispositions nouvelles de la loi et de ses décrets d'application.

Les parties signataires recommandent par ailleurs aux entreprises de la branche de décliner les principes et les modalités de mise en œuvre du présent accord.

TITRE I^{ER}

ALTERNANCE

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la formation et à l'intégration de salariés dans les entreprises de la branche par la voie de l'alternance. Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation permettent :

- aux alternants d'acquérir une formation de qualité sur des domaines d'activité de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder à la formation et au recrutement de salariés qualifiés.

Les parties signataires admettent que la fixation d'objectifs quantitatifs au niveau de la branche permettrait de développer le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Article 1^{er}

Apprentissage

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds de la professionnalisation pourront être affectés en partie aux dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les conseils régionaux.

Article 2

Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans

La branche professionnelle considère que les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une certification reconnue, dans des conditions de durée similaires à celles des contrats d'apprentissage.

C'est pourquoi la durée des contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans, dont la nature du diplôme ou de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée.

Article 3

Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans

Le contrat de professionnalisation conclu au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à Pôle emploi, peut permettre aux entreprises de la branche d'équilibrer leur pyramide des âges et aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail en acquérant une qualification reconnue.

Les contrats de professionnalisation conclus au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à Pôle emploi, peuvent donner lieu aux mêmes dérogations de durée que le contrat de professionnalisation jeunes, si la nature du diplôme ou de la qualification reconnue l'exige.

Article 4

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Le taux de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation des contrats de professionnalisation est fixé à 16 € hors taxe par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

TITRE II

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 5

Période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. A cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont tous les salariés, avec en priorité les salariés de niveaux de qualification 5 et *infra* et/ou les personnes dont l'emploi est impacté par la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail, notamment les publics identifiés par l'observatoire des métiers comme relevant d'emplois en décroissance.

Les personnes prioritairement éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont également :

- les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés de retour d'une maladie ou d'une absence pour accident de travail de plus de 12 mois ;
- les salariés en fin de mandats syndicaux reprenant pleinement leur activité ou demandeurs de mobilité professionnelle ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par décret à 70 heures sur 12 mois calendaires. Lorsqu'une période de professionnalisation porte sur une validation des acquis de l'expérience, une certification inscrite à l'inventaire ou vise un abondement de compte personnel de formation, sa durée peut exceptionnellement être inférieure à 70 heures.

Les actions pouvant constituer une période de professionnalisation sont :

- des formations de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des formations certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche et recensés en annexes I et II du présent accord ;
- des formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation formalisées sur la base de ces actions est fixé à 35 € hors taxes par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Ce taux de prise en charge sera réduit à 25 € hors taxe par heure de formation pour les actions de certifications obligatoires obéissant à une norme réglementaire.

Le financement de ces formations associées à des certifications obligatoires ne pourra pas reposer sur des fonds complémentaires issus de la surmutualisation OPCALIA.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée. Une action de VAE visant à l'obtention d'une certification peut être mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF ou du congé de VAE.

Lorsqu'une action de VAE est mise en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation, son taux de prise en charge est fixé à 50 € HT par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Le montant de cette prise en charge ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Article 7

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé sur le plan de formation.

A l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique financé par les FONGECIF. En cas de refus de financement d'un tel congé, l'entreprise devra soit financer ce bilan de compétences sur son plan de formation, soit indiquer au salarié les voies et moyens de profiter du conseil en évolution professionnelle prévu par la loi.

Article 8

Accès à la formation des représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent avoir accès à la formation professionnelle comme l'ensemble du personnel.

Par conséquent, les entreprises de la branche porteront lors de l'élaboration de leurs plans de formation une attention particulière à la formation professionnelle de leurs représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux.

Article 9

Formation et évolution professionnelle

L'acquisition d'une certification professionnelle, figurant aux annexes I et II du présent accord devra être prise en compte dans l'évolution de la carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emploi et dans les systèmes de classification propres à chaque entreprise et tel que prévu par les dispositions de l'article 3 de la présente convention collective relative à la classification des emplois, les critères de la connaissance et de l'expérience figurant parmi ceux devant servir aux positionnements des salariés dans l'un des huit groupes de la convention collective.

A cette fin, tout salarié ayant acquis une certification figurant aux annexes I et II du présent accord bénéficiera de son entretien professionnel dans un délai de 1 an maximum afin notamment d'évaluer les évolutions professionnelles et salariales qui pourraient lui être proposées en lien avec la certification acquise.

Article 10

Consolidation des savoirs de base

La maîtrise des savoirs fondamentaux est une compétence indispensable à l'exercice de toutes les activités du secteur ; à ce titre, la branche entend donner la priorité aux actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 11

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectif de permettre à tout actif, tout au long de sa vie professionnelle, d'accéder à des formations qualifiantes et certifiantes utiles à son évolution professionnelle, lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins du marché du travail à court ou moyen terme.

La mise en œuvre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Elle s'opère dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque la durée de la formation sur le temps de travail mobilisée au titre du compte personnel de formation excède le nombre d'heures détenues par le salarié et que l'objectif de cette formation intéresse l'entreprise qui la valide, l'employeur prendra en charge le complément du coût de la formation, notamment par la formalisation d'une période de professionnalisation.

En application des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail, les formations éligibles au compte personnel de formation des salariés de la branche sont donc :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations d'accompagnement à la VAE ;
- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur les listes du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Ces certifications sont notamment celles formant aux emplois de fonctions supports de nos entreprises et inscrites au RNCP et celles inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur la liste de la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche figurant en annexes I et II du présent accord.

Cette liste spécifique à la branche distingue notamment :

- les formations certifiantes associées au cœur de métier de la branche et enregistrées au RNCP ;
- les formations sanctionnées par un CQP de branche.

Le taux de prise en charge des coûts pédagogiques des formations mobilisées au titre du compte personnel de formation s'élève à 50 € hors taxe par heure de formation. Il ne pourra en tout état de cause excéder le coût réellement engagé. Cette prise en charge porte également sur les frais annexes de formation (transport, hébergement, restauration) et sur les rémunérations des stagiaires, dans la limite légale du montant pris en charge au titre des coûts pédagogiques et annexes.

Les taux de prise en charge visés au présent article ainsi qu'aux articles 4, 5 et 6 seront susceptibles d'être réévalués selon la variation constatée de l'indice INSEE du coût de la vie (hors tabac).

Article 12

Démarche de certification

En lien avec les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications visé au titre III du présent accord, les parties s'engagent dans une démarche de certification des principaux métiers de la branche par la création de certificats de qualification professionnelle. Ces CQP doivent notamment faciliter le développement des compétences et l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

Les CQP reconnus par la branche figurent en annexe II du présent accord.

Article 13

Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises de la branche réaliseront un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans avec chaque salarié. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Un modèle fiche d'entretien professionnel utilisable par l'ensemble des entreprises de la branche figure en annexe III du présent accord.

Tous les 6 ans, cet entretien fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnant lieu à rédaction de document et permettant de vérifier si le salarié a, sur les 6 années de référence :

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

Cet entretien professionnel est automatiquement proposé, dans un délai de 1 an, à tout salarié ayant obtenu une certification figurant aux annexes I et II du présent accord.

Cet entretien professionnel se substitue aux entretiens de mi-carrière prévus à l'article 1.1 de l'avenant n° 9 de la convention collective de la branche du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 14

Développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

Les missions du tuteur sont :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider, dans l'entreprise, les salariés qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

Les tuteurs doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification ou une expérience en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Chaque tuteur peut suivre un salarié en alternance comme un salarié en période de professionnalisation.

A ce titre, ils doivent être volontaires, avoir une ancienneté d'au moins 2 ans de travail effectif, disposer de toute l'expertise nécessaire et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques.

Les tuteurs doivent, en tant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique et des outils nécessaires à l'exercice de leur mission.

A ce titre, une partie des fonds disponibles de la branche au titre de la professionnalisation est réservée à l'exercice de la fonction tutorale des tuteurs de salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir concilier tutorat et activité professionnelle, les tuteurs doivent disposer, le cas échéant, d'un aménagement de temps de travail nécessaire au suivi des apprenants dont ils ont la charge.

Article 15

Dispositions financières

Eu égard à l'importance accordée par la branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation au financement de dispositifs refinançables auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

- les contrats de professionnalisation pour au moins 25 % des fonds disponibles ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou un conseil régional.

Sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la section paritaire professionnelle (SPP) détermine avant le 30 juin la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Le restant, soit 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation, est affecté au financement de dispositifs non refinançables auprès du FPSPP, à savoir :

- des périodes de professionnalisation ;
- des dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs ;
- des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collectifs (POEC) non pris en charge par le FPSPP ;
- les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de certifications de branche (certificats de qualification professionnelle...).

TITRE III

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS

Article 16

Objectifs et missions

L'observatoire des métiers et qualifications, créé au niveau de la branche professionnelle, est un organisme d'observation et d'études, placé sous la responsabilité des représentants des employeurs, dont l'objectif est d'apporter, par la réalisation de travaux d'analyse et par des préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des emplois et des qualifications au sein des entreprises de la branche.

La mission de l'observatoire consiste donc notamment à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Pour cela, l'observatoire devra :

- dresser un portrait statistique précis des effectifs par métiers de la branche ;
- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;

- suivre et anticiper l'évolution démographique et qualitative des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois et d'identifier les compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche, notamment du fait des évolutions technologiques ;
- mener les travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre de politiques de gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein des entreprises de la branche ;
- identifier les besoins en formations certifiantes et conduire les études d'ingénierie de compétences préalables à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

La commission sociale paritaire de branche propose chaque année les priorités de l'observatoire.

La mise en œuvre des missions de l'observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé de deux représentants par organisation syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de branche et d'autant de représentants des entreprises. Il se réunit en moyenne une fois par semestre.

Dans le cadre de cette mise en œuvre des missions de l'observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- donne son avis sur le programme de travail proposé annuellement par la commission sociale paritaire de branche et sur les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
- donne son avis sur la politique de communication des résultats.

Article 17

Dispositions financières

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est pris en charge sur les fonds de la professionnalisation de branche par OPCALIA ; son montant est défini en section paritaire professionnelle.

TITRE IV

CHOIX DE L'OPCA

Article 18

Désignation

Les parties signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme paritaire pour la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

OPCALIA est notamment chargé de la collecte :

- des fonds destinés au financement des congés individuels de formation des salariés ;
- des fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

OPCALIA est notamment chargé de la collecte et de la gestion :

- des fonds de la professionnalisation de la branche ;
- des fonds destinés au financement des formations mobilisées au titre du CPF des entreprises ne faisant pas le choix de la gestion en propre des fonds du CPF ;
- des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés de la branche.

Les relations entre la branche et OPCALIA sont définies par la convention de constitution de la section paritaire professionnelle de la branche, dans le plein respect des orientations fixées par la commission sociale paritaire de la branche.

TITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Application de l'accord

Le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 14 janvier 2005 portant sur la formation professionnelle ainsi que ses cinq avenants successifs. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés ; elles devront en assurer la communication auprès de leurs salariés.

Article 20

Adhésion, révision et dénonciation

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

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 21

Prise d'effet

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E en demandera son extension au ministère chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FP2E ;

FDEI.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC ;

Interco CFDT ;

FDEA CFE-CGC ;

FDSP CGT.

ANNEXE I

Formations certifiantes inscrites au RNCP

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
BEP métiers de l'électrotechnique	Diplôme	5
CAP AACDLS (agent d'assainissement et de collecte de déchets liquides spéciaux)	Diplôme	5
CAP agent d'entreposage et de messagerie	Diplôme	5
CAP CCTP (canalisateur)	Diplôme	5
CAP charpentier	Diplôme	5
CAP conducteur d'engins	Diplôme	5
CAP constructeur de routes	Diplôme	5
CAP installateur sanitaire	Diplôme	5
CAP maintenance des matériels, option matériels de TP et de manutention	Diplôme	5
Titre pro canalisateur	Titre professionnel	5
Titre pro CMCNA (conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement)	Titre professionnel	5
Titre pro conducteur de transport routier de marchandises	Titre professionnel	5
Titre pro électricien de maintenance des systèmes automatisés	Titre professionnel	5
Bac pro des procédés de la chimie, de l'eau et des papiers cartons	Diplôme	4
Bac pro ELEEC (électrotechnique, énergie équipements)	Diplôme	4
Bac pro MEI (maintenance des équipements industriels)	Diplôme	4
Bac pro systèmes électroniques et numériques	Diplôme	4
Bac pro TEMSEC (technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques)	Diplôme	4
Bac pro TP (travaux publics)	Diplôme	4
Titre pro conseiller service clientèle à distance	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de maintenance des équipements thermiques	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de maintenance industrielle	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de traitement des eaux	Titre professionnel	4
BTS CIRA (contrôle industriel et régulation automatique)	Diplôme	3
BTS CRSA (conception et réalisation de systèmes automatisés)	Diplôme	3
BTS électromécanique et systèmes automatisés	Diplôme	3
BTS électrotechnique	Diplôme	3
BTS géomètre, topographe	Diplôme	3
BTS hygiène propreté environnement	Diplôme	3
BTS métiers de l'eau	Diplôme	3

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
BTS MS (maintenance des systèmes), option énergétiques et fluidiques	Diplôme	3
BTS MS (maintenance des systèmes), option industriels	Diplôme	3
BTS MUC (management des unités commerciales)	Diplôme	3
BTS négociation et relation client	Diplôme	3
BTS systèmes numériques option informatique et réseaux	Diplôme	3
BTSTP (travaux publics)	Diplôme	3
BTSA ANABIOTEC (analyses agricoles biologiques et biotechnologiques)	Diplôme	3
BTSA GEMEAU (gestion et maîtrise de l'eau)	Diplôme	3
Chargé(e) de projet en aménagement durable des territoires (ENTE)	Certificat	3
DUT GEII (génie électrique et informatique industrielle)	Diplôme	3
DUT génie chimique, génie des procédés	Diplôme	3
DUT génie civil	Diplôme	3
DUT GIM (génie industriel et maintenance)	Diplôme	3
DUT mesures physiques	Diplôme	3
Formation de technicien supérieur du développement durable (ENTE)	Certificat	3
Licence pro agriculture et développement durable	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gestion environnementale du paysage végétal urbain	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gestion et management de chantiers d'aménagement de l'espace	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité gestion durable des eaux pluviales dans l'aménagement des espaces	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité aménagement du territoire, développement, urbanisme (géomatique et aménagement)	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité génie géomatique pour l'aménagement du territoire	Diplôme	2
Licence pro animateur qualité	Diplôme	2
Licence pro automatismes et informatique industrielle	Diplôme	2
Licence pro bureau d'études et conception technique	Diplôme	2
Licence pro droit et techniques des réseaux hydrauliques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité automatismes, réseaux et télé-maintenance	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité capteurs instrumentation mesures et essais	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité coordinateur technique pour les installations électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité distribution électrique et automatisme	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro électricité et électronique, spécialité éco-gestion des réseaux d'information et d'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité énergie renouvelable et gestion de l'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité maîtrise des énergies renouvelables et électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité mécatronique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité métiers de la mesure, de l'instrumentation et des contrôles	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes électroniques et informatiques communicants (SEICOM)	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité VEGA (véhicules, électronique et gestion des automatismes)	Diplôme	2
Licence pro électrohydraulique	Diplôme	2
Licence pro énergie et génie climatique	Diplôme	2
Licence pro GASTE (gestion automatisée des systèmes de traitement d'eau)	Diplôme	2
Licence pro génie civil et construction, option GTEC (gestion de travaux et encadrement de chantier)	Diplôme	2
Licence pro gestion de la production industrielle	Diplôme	2
Licence pro gestion de travaux et encadrement de chantier	Diplôme	2
Licence pro ICP-AC (industries chimiques et pharmaceutiques, analyse et contrôle)	Diplôme	2
Licence pro ICP-CPQ (industries chimiques et pharmaceutiques, contrôle production qualité)	Diplôme	2
Licence pro ingénierie de production	Diplôme	2
Licence pro ingénierie des procédés pour la chimie, la pharmacie, l'environnement et pour la valorisation des agroressources	Diplôme	2
Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques, spécialité MSI (maintenance des systèmes industriels)	Diplôme	2
Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques, spécialité TAM (techniques avancées de maintenance)	Diplôme	2
Licence pro management de la relation client	Diplôme	2
Licence pro management des organisations spécialité développement durable des territoires ruraux	Diplôme	2
Licence pro management des process industriels	Diplôme	2
Licence pro métiers du diagnostic, de gestion et de protection des milieux naturels	Diplôme	2
Licence pro MIB (microbiologie industrielle et biotechnologie)	Diplôme	2
Licence pro production industrielle – spécialité EC2E (éco-conception en produits industriels, énergie, environnement)	Diplôme	2
Licence pro production industrielle, spécialité électrohydraulique mobile et automatismes associés	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro protection de l'environnement, spécialité analyse chimique appliquée à l'environnement	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité diagnostic et aménagement des ressources en eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité eau, mesures et procédés	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité eau, ressources et infrastructures	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité génie de l'environnement et du développement durable	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion automatisée des stations de traitement d'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion des eaux urbaines et rurales	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion des ressources et production d'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion durable et valorisation des écosystèmes	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion et traitement des eaux, boues et déchets	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion et traitement des sols et eaux	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité GSE (gestion des services à l'environnement)	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité IEE (ingénierie et exploitation des eaux)	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité métiers de l'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité métrologie en mesures environnementales et biologiques	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité traitement et analyse de l'eau et des déchets aqueux	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité usage et qualité des eaux	Diplôme	2
Licence pro QHSE (qualité, hygiène, sécurité et environnement)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (ASUR)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité exploitation de réseaux	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité ingénierie des réseaux mobiles (IRM)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité réseaux sans fil et sécurité	Diplôme	2
Licence pro sécurité des biens et des personnes, spécialité management des risques technologiques et professionnels	Diplôme	2
Licence pro SSE (santé, sécurité, environnement)	Diplôme	2
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité traitement de l'information géographique	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique orienté web	Diplôme	2
Licence pro TIG (traitement de l'information géographique)	Diplôme	2
Licence pro TP (travaux publics)	Diplôme	2
Licence pro travaux publics spécialité technicien en géo-mesures et foncier	Diplôme	2
Licence pro VSD (vente de solutions durables)	Diplôme	2
Licence sciences de la terre	Diplôme	2
Diplôme d'ingénieur de l'université de Marne-la-Vallée spécialité informatique et géomatique	Diplôme	1
Master chimie, spécialité qualité et traitement de l'eau	Diplôme	1
Master eau, spécialité contamination eau et santé	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau et agriculture	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau et société	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau ressource	Diplôme	1
Master électronique, télécommunications, géomatique spécialité information géographique	Diplôme	1
Master gestion et traitement des eaux, des sols et des déchets	Diplôme	1
Master hydroprotech	Diplôme	1
Master ingénierie et gestion territoriales spécialité géomatique	Diplôme	1
Master management durable eau énergie déchets	Diplôme	1
Master management urbain et immobilier	Diplôme	1
Master MISE (management et ingénierie des services à l'environnement)	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomarketing et stratégies territoriales des entreprises et des institutions publiques	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomatique	Diplôme	1
Master SGE (sciences et génie de l'environnement), spécialité SAGE (systèmes aquatiques et gestion de l'eau)	Diplôme	1
Master systèmes, territoires, environnements, patrimoines spécialité système d'information géographique	Diplôme	1
Titre ingénieur spécialité sciences et technologies de l'eau	Titre professionnel	1
Titre pro ingénieur spécialité traitement des eaux et nuisances	Titre professionnel	1

ANNEXE II

(En attente de la finalisation des premiers CQP)

Formations certifiantes sanctionnées par un CQP de branche

CQP « Ordonnanceur ».

CQP « TMI ».

CQP « OMI ».

ANNEXE III

Support d'entretien professionnel délivré par OPCALIA

Entretien professionnel

Grille d'entretien



Date de l'entretien :

Nature de l'entretien :

- ☐ Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
- ☐ Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Personne chargée de l'entretien :

Nom :

Prénom :

Poste occupé :

Lien hiérarchique avec le salarié :

Salarié :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Intitulé du poste actuel occupé :

Date de prise du poste actuel occupé :

Classification :

Service :

Responsable hiérarchique :

Nature du contrat de travail :

Durée du travail :

Bilan de la période écoulée

Précédent entretien professionnel :

Date :

Nature de l'entretien :

- ☐ Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
- ☐ Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Nom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

- ☐ Pas d'entretien professionnel réalisé.

Motif :

Formations suivies depuis le dernier entretien professionnel :

INTITULÉ	DATE DE DÉBUT	DATE DE FIN

- ☐ Pas de formation suivie.

Motif :

Certifications acquises ou éléments de certifications acquis depuis le dernier entretien professionnel :

INTITULÉ	MODALITÉS (VAE, formation...)	DATE D'OBTENTION

- ☐ Pas de certification acquise depuis le dernier entretien.
- ☐ Pas d'éléments de certification (modules) acquis par la formation ou par la VAE (validation partielle des acquis de l'expérience).

Autres actions menées depuis le dernier entretien professionnel (bilan de compétences, création d'entreprise, conseil en évolution professionnelle...) :

INTITULÉ	DATE DE DÉBUT	DATE DE FIN

Activité

Activités du salarié :

.....
.....

Faits marquants depuis le dernier entretien :

.....
.....

Intérêts/motivations :

.....
.....

Projet professionnel

Votre projet professionnel :

.....
.....

Atouts/freins :

.....
.....

Moyens à mobiliser dans le cadre de ce projet :

.....
.....

Action(s) envisagée(s) dans le cadre de ce projet :

.....
.....

	INTITULÉ	DATE prévisionnelle	MODALITÉS (hors temps de travail, sur temps de travail...)
Actions de formation			
Actions aboutissant à une certification ou éléments de certification (formation ou VAE)			
Autres actions (*)			
(*) Autres actions : bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, coaching, conseil évaluation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise, autres...			

Fait le, à

En double exemplaire, dont un est remis au (à la) salarié(e).

Signature de la personne chargée de l'entretien

Signature du (de la) salarié(e)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 100 DU 13 AVRIL 2015
RELATIF AU CQP « ASSISTANT MONITEUR DE TENNIS »

NOR : ASET1550696M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'article 1^{er} de l'avenant n° 30 du 16 juin 2008 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes « exclusivement le mercredi et le samedi » et « Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT pourra intervenir les autres jours de la semaine, » sont supprimés.

Le reste de l'avenant n° 30 est inchangé.

Article 2

Les modifications conventionnelles apportées par cet avenant s'appliquent à l'ensemble des titulaires du CQP « Assistant moniteur de tennis ».

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 101 DU 13 AVRIL 2015
RELATIF AU CQP « MONITEUR EN SPORT ADAPTÉ »**

NOR : ASET1550697M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, limite d'exercice et durée de validité
« Moniteur en sport adapté »	Le titulaire du CQP « Moniteur en sport adapté » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de sport adapté, activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la fédération française du sport adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou marchande développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, limite d'exercice et durée de validité
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 14 DU 23 JUIN 2015
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA AGEFOS PME

NOR : ASET1550700M
IDCC : 1909

Entre :

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT ;

La RN2D,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 10 du 6 juin 2012 relatif à la formation professionnelle est supprimé et modifié comme suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA

A compter du 1^{er} janvier 2016, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an et prendra fin le 31 décembre 2016. Il peut être dénoncé par les parties dans les conditions légales.

Le présent avenant prend effet au 31 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

ACCORD DU 12 JUIN 2015

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1550699M

IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique globale en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les universités et instituts catholiques de France.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche. Les signataires marquent ainsi leurs résolutions communes de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des universités catholiques, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans les établissements de la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les universités catholiques.

Le présent accord s'applique aux salariés exerçant dans les établissements couverts par la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002.

I. – CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

EN MATIÈRE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1^{er}

Éléments du diagnostic

L'association des employeurs des universités catholiques et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les universités catholiques.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

a) Taux d'emploi

En 2013, le nombre de travailleurs handicapés dans les universités catholiques s'élève à 39 ETP. Le taux d'emploi dans les universités catholiques s'établit, en 2013 à environ 4 %, contre environ 3 % pour la France entière dans le secteur privé. A titre d'information, notre obligation d'emploi s'élève à 6 %.

b) Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2013, les universités catholiques ont répondu à leur obligation d'emploi par l'emploi de personnes en situation de handicap, par des contrats de sous-traitance avec des ESAT et ateliers adaptés et enfin par le versement d'une contribution d'un montant total de 160 201 € à l'AGEFIPH.

II. – PRIORITÉS DE LA BRANCHE

Article 2

Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et de promouvoir une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des cinq actions principales énumérées ci-après :

1. Sensibilisation des universités catholiques et de leurs salariés à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation pourra prendre la forme d'une campagne d'information, de sensibilisation et de communication auprès des salariés déclinée au niveau de chaque université catholique en s'inspirant des meilleures pratiques déjà engagées au niveau local. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne aura notamment pour objectif de présenter l'intérêt pour les universités catholiques et leur personnel d'encadrement de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tiendra compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif ;

2. Mise en place d'un référent handicap dans chacune des universités catholiques, chargé de faire le lien avec les différents organismes tels que Handipole, Cap Emploi... ;

3. Mise en place d'un tuteur « spécifique », salarié de l'entreprise formé et/ou sensibilisé le cas échéant au monde du handicap, pour l'encadrement des éventuels contrats de professionnalisation handicapés ;

4. Mise en place de partenariats ciblés avec les organismes, tels que l'AGEFIPH, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé, chargés de l'orientation, de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats seront noués au niveau de chacune des universités catholiques, afin de prendre en compte au mieux la réalité de chacun de nos établissements ;

5. Mise en place de plans de travaux d'accessibilité pour chacune des universités catholiques. Un calendrier et un état des lieux seront élaborés et présentés au CHSCT de chaque établissement des universités et instituts catholiques de France.

6. Suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par l'une ou l'autre des universités appartenant à la branche.

III. – ACCÈS À L'EMPLOI

La branche s'engage à faire en sorte que chacun de ses membres propose les postes à pourvoir aux organismes spécialisés dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 3

Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, la branche encourage les universités catholiques à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

IV. – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RECLASSEMENT

Article 4

Evolution des handicaps

Les universités catholiques veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 5

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 6

Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 2.1, comportera un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer leur employeur de la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée). Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Par ailleurs, à l'occasion d'un entretien individuel, le responsable hiérarchique peut informer ses salariés des démarches pour se faire déclarer travailleur handicapé.

Article 7

Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour se rendre à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Article 8

Aide au maintien et au retour dans l'emploi

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail. Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, peut demander une visite de préreprise telle que visée à l'article R. 4624-20 du code du travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi. En outre, le salarié en arrêt de travail peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale. Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'actions d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Article 9

Evolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés. La campagne visée à l'article 2.1 s'attachera particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 10

Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

V. – MODALITÉS DE SUIVI

Article 11

Bilan et suivi de l'accord

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi. Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du travail.

VI. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 12

Dispositions diverses

a) Prise d'effet

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cette notification fait courir un délai de 8 jours avant l'expiration duquel le délai d'opposition de l'article L. 2232-2 du code du travail peut être exercé.

b) Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} septembre 2015.

c) Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 août 2018.

d) Révision de l'accord

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser totalement ou partiellement cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

e) Dépôt et publicité

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition majoritaire, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEUIC.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNEFP CGT.

ANNEXE

Liste des établissements concernés

Institut catholique de Paris, 21, rue d'Assas, 75270 Paris Cedex 06.

Université catholique de Lille, 60, boulevard Vauban, BP 109, 59016 Lille Cedex.

Université catholique de Lyon, 25, rue du Plat, 69288 Lyon Cedex 2.

Université catholique de l'Ouest, 3, place André-Leroy, BP 10808, 49008 Angers Cedex 01.

Institut catholique de Toulouse, 31, rue de la Fonderie, 31068 Toulouse Cedex 7.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150320-000815

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
