

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/43 DU 14 NOVEMBRE 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° 43.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 25 septembre 2015 du SNE CGC à l'accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de prévoyance et à son avenant no 1	3
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 26 septembre 2015 de la CFTC Caisse d'épargne à l'accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de prévoyance et à son avenant no 1	4
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 26 septembre 2015 de la CFTC Caisse d'épargne à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé et à ses avenants nos 1, 2 et 3	5
Crédit mutuel : accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	6
Crédit mutuel : accord du 22 septembre 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} octobre 2015	27
Déchet (activités) : avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	29
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord n° 14 du 9 septembre 2015 relatif à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation	40
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord n° 15 du 9 septembre 2015 relatif au fonds social	46
Laitière (industrie) : lettre de dénonciation du 23 septembre 2015 de la FGA CFDT de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles	49
Notariat : avenant n° 28 du 9 septembre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	50
Notariat : accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	52
Offices publics de l'habitat : accord du 9 juillet 2015 relatif au développement du dialogue social	63
Sociétés financières : accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles	71

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 SEPTEMBRE 2015
DU SNE CGC À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À SON AVENANT NO 1

NOR : ASET1550925M

SNE CGC..... Le 25 septembre 2015.

29, rue de la Tombe-Issoire

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la lettre envoyée ce jour aux termes de laquelle, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous notifions à l'ensemble des signataires notre adhésion à l'accord collectif national de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 relatif à la prévoyance en sa version consolidée issue de l'avenant n° 1 du 15 avril 2014.

Le présent dépôt sur support papier est complété d'un dépôt sur support électronique conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Nous procédons en parallèle au dépôt de la notification d'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Le président.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2015
DE LA CFTC CAISSE D'ÉPARGNE À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À SON AVENANT N° 1

NOR : ASET1550926M

CFTC Caisse d'épargne Le 26 septembre 2015.

BP 90140

81103 Castres Cedex

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la lettre envoyée ce jour aux termes de laquelle, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous notifions à l'ensemble des signataires notre adhésion à l'accord collectif national de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 relatif à la prévoyance en sa version consolidée issue de l'avenant n° 1 du 15 avril 2014.

Le présent dépôt sur support papier est complété d'un dépôt sur support électronique conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Nous procédons en parallèle au dépôt de la notification d'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2015
DE LA CFTC CAISSE D'ÉPARGNE À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ ET À SES AVENANTS NOS 1, 2 ET 3

NOR : ASET1550927M

CFTC Caisse d'épargne Le 26 septembre 2015.

BP 90140

81103 Castres Cedex

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la lettre envoyée ce jour aux termes de laquelle, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous notifions à l'ensemble des signataires notre adhésion à l'accord collectif national de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé en sa version consolidée issue des avenants n° 1 du 23 novembre 2007, n° 2 du 25 octobre 2011 et n° 3 du 27 juin 2014.

Le présent dépôt sur support papier est complété d'un dépôt sur support électronique conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Nous procédons en parallèle au dépôt de la notification d'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Convention collective nationale

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)**

**ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550934M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Les lois n° 2004-231 du 4 mai 2004 et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, ont pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont consacré cette évolution, notamment en développant la certification des parcours de formation et en renforçant la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés via des dispositifs de formation rénovés ou créés.

Les partenaires sociaux du Crédit mutuel considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à ces évolutions et qu'elle constitue un élément essentiel dans la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines ambitieuse et dynamique.

C'est pour l'avoir compris tôt que le Crédit mutuel a su s'adapter aux évolutions professionnelles, économiques, technologiques ou réglementaires que son environnement n'a cessé de lui imposer.

C'est pour permettre aux salariés du Crédit mutuel de bénéficier de ces nouveaux dispositifs, tout en les adaptant aux spécificités du Crédit mutuel, que les signataires du présent accord s'accordent sur son contenu.

Les signataires s'inscrivent dans l'orientation des lois et accords nationaux précités.

Ces textes obligent les partenaires sociaux à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un moyen efficace de maintenir les salariés dans l'emploi en accroissant leurs qualifications et leurs compétences.

La formation professionnelle permet en outre aux salariés de réaliser dans le cadre des besoins de l'entreprise leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, source de reconnaissance et de promotion sociale.

Ils considèrent la formation professionnelle comme un outil primordial au service de la réussite du Crédit mutuel et de ses salariés, par la poursuite de son adaptation aux évolutions du marché et

des technologies, aux défis de la concurrence, aux attentes des sociétaires et clients, aux évolutions démographiques.

Ils garantissent l'égalité d'accès aux actions de formation à toutes les catégories de salariés, notamment au regard du principe de l'égalité professionnelle. A ce titre le suivi des données sociales au sein de la branche du Crédit mutuel atteste des efforts consentis par les groupes et fédérations de crédit mutuel tant en ce qui concerne le taux d'accès global que l'égalité d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, que ce soit en termes de genre, d'âge ou de catégorie socioprofessionnelle.

Ils s'engagent à favoriser la formation professionnelle par le recours aux contrats de professionnalisation, notamment pour l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et par les périodes de professionnalisation pour les salariés de retour dans l'entreprise suite à une absence de longue durée et les salariés de plus de 45 ans afin de leur permettre de poursuivre une évolution de carrière positive.

Ils garantissent aux bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Enfin, ils estiment qu'une politique de formation professionnelle susceptible de répondre aux enjeux ainsi identifiés doit s'appuyer sur des dispositifs dont la convergence entre les intérêts du salarié et de l'entreprise doit constituer le principe directeur.

L'effort financier consenti par le Crédit mutuel en matière de formation l'autorise à attendre des salariés bénéficiaires une implication de nature à rendre les parcours mis en œuvre utiles pour eux-mêmes, mais également pour l'ensemble du groupe.

Ainsi, la formation professionnelle demeure un thème privilégié de la négociation sociale au sein du Crédit mutuel.

L'ensemble des dispositions prévues au présent accord a un double objectif : d'une part, poser les bases au niveau de la branche Crédit mutuel d'une formation professionnelle tout au long de la vie, d'autre part, faciliter la mise en œuvre et le développement des politiques de formation professionnelle élaborées dans les fédérations du Crédit mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 mars 2011 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Référence à la convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérent à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

CHAPITRE II

INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES

Section 1

Institutions représentatives du personnel

Article 2

Compétence traditionnelle

Les institutions représentatives du personnel occupent une place reconnue dans le domaine de la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées tous les ans sur le plan de formation et sur l'exécution de celui de l'année écoulée. Dans le cadre de cette consultation sur le plan de formation, les institutions représentatives du personnel sont également informées du résultat des négociations triennales de branche relatives à la formation professionnelle.

De même, les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de formation devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les institutions représentatives du personnel sont également informées sur l'utilisation des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et, le cas échéant, du nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif aux conditions prévues par les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du code du travail.

Les institutions représentatives du personnel participent à l'information des salariés sur les différents dispositifs de formation ouverts dans l'entreprise.

Les recommandations de la commission paritaire nationale de l'emploi et les travaux de l'observatoire des métiers du crédit mutuel sont communiqués aux institutions représentatives du personnel.

Section 2

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi a été créée au sein de la branche du Crédit mutuel.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné parmi les représentants de la délégation des employeurs. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la personne en charge des relations sociales au sein de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La CPNE se réunit deux fois par an, ou plus si nécessaire, à l'initiative de son président.

En plus des deux réunions annuelles ordinaires, la CPNE peut également se réunir sur demande d'une majorité en nombre des organisations syndicales.

Les décisions de la CPNE sont prises par consensus.

Chaque fois que ce mode opératoire s'avère inadapté, la délégation syndicale est réputée avoir approuvé la décision proposée, en l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (idcc 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'au-

dience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

Dans l'hypothèse où les règles de fonctionnement mentionnées ci-dessus s'avéreraient insuffisantes, la CPNE élaborera un règlement intérieur d'application.

Les règles relatives au temps passé par les représentants syndicaux en réunion de la CPNE ainsi que celles concernant le remboursement des frais de déplacement sont celles applicables aux réunions de la commission paritaire confédérale.

Article 4

Compétences de la CPNE

La CPNE a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Elle a également un rôle d'étude et de préconisation en matière de formation professionnelle et plus généralement de promotion de la formation des salariés du Crédit mutuel.

La CPNE examine au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications existant au sein du Crédit mutuel.

Elle définit l'orientation et les priorités à mettre en œuvre dans les politiques de formation, notamment au regard des qualifications poursuivies et des publics concernés.

Elle adopte la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et délibère sur les préconisations en matière d'inscription sur la liste nationale interprofessionnelle.

Elle précise les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers et de niveaux.

Elle est destinataire chaque année d'une synthèse des orientations pour l'année à venir des plans de formation des fédérations de crédit mutuel. Elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées.

Elle est destinataire d'une copie des accords fédéraux conclus sur la base du présent accord.

Les recommandations de la CPNE sont adressées à l'ensemble des parties concernées, les directions des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel et les salariés par l'intermédiaire de leurs représentants.

La CPNE peut également élaborer des recommandations pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les différentes catégories de salariés.

Pour assumer sa mission, la CPNE bénéficie des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel, dont elle assure le pilotage, fixe le programme de travail et l'orientation des études.

Section 3

Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle

Article 5

Création et mission de l'observatoire des métiers

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Crédit mutuel a été créé au sein de la branche du Crédit mutuel.

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers existant au sein du Crédit mutuel en tenant notamment compte :

- des évolutions réglementaires et technologiques ;
- des évolutions des besoins des clients ;

- des facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les qualifications et les compétences ;
- de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'observatoire procède à des études sur demande de la CPNE.

L'observatoire peut se faire assister par des personnes extérieures qualifiées ou se rapprocher d'autres observatoires des métiers.

Sur demande de la CPNE, l'observatoire étudie également les caractéristiques démographiques des salariés du Crédit mutuel telles que l'âge, le niveau de formation initiale, la fonction, le sexe ou l'ancienneté.

Le financement des activités de l'observatoire s'effectue sur des fonds confédéraux. A l'issue de sa première année de fonctionnement, les partenaires vérifient s'il est nécessaire de lui allouer un budget propre.

Article 6

Composition de l'observatoire

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche Crédit mutuel désigne un membre titulaire et un membre suppléant à l'observatoire des métiers. Le membre suppléant ne siège qu'en l'absence du membre titulaire.

Les structures employeurs sont représentées à l'observatoire par autant de représentants que la délégation syndicale.

L'observatoire organise le rythme de ses réunions et de ses travaux en fonction de la nature des demandes formulées par la CPNE.

L'observatoire présente ses travaux à la CPNE qui les valide et en assure la diffusion.

CHAPITRE III

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE

Section 1

Contrat de professionnalisation

Article 7

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

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

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord relatif à la classification dans la branche du Crédit mutuel, figurant en annexe du présent accord, conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est accompagné tout au long de son cursus. Cet accompagnement s'effectue selon des modalités définies dans chaque fédération qui comprend la désignation d'un tuteur qualifié et volontaire tel que défini à l'article 20 du présent accord relatif à l'accompagnement tutorial.

Le parcours du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. A cet effet, l'employeur détermine avec le salarié et son tuteur, en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 8

Bénéficiaires et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert en priorité aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation est de même ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat de professionnalisation est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Chaque fois que les besoins et les postes à pourvoir le permettent, une attention particulière est accordée aux jeunes et aux demandeurs d'emploi sans qualification, seniors ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Article 9

Exécution du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 18 mois.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée à 24 mois dans les cas suivants :

- en application des dispositions légales prévues aux articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail concernant les publics nouveaux ou prioritaires : les jeunes de 16 à 25 ans révo- lus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titu- laires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les titu- laires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). De même, en application des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi modifiant l'ar- ticle L. 6325-1-1 du code du travail précité, ont été ajoutés les publics suivants : demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi ;
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée pour les embauches de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

La durée des actions de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La limite de 25 % peut être dépassée en concertation avec l'OPCA et dans le respect des orienta- tions définies par la CPNE.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est égale à 70 % de la rémunération annuelle minimale applicable dans l'entreprise à la clas- sification de leur emploi, qui doit être en relation avec l'objectif de qualification professionnelle poursuivie.

Cette rémunération passe à 80 % lorsque le salarié est titulaire d'un baccalauréat, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 26 ans est égale à 85 % de la rémunération annuelle minimale correspondant à la classification de leur emploi, sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à examiner avec attention les situations où le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés et nécessitent, le cas échéant, des modalités spécifiques de prise en charge de frais de transport ou d'hébergement.

Section 2

Apprentissage

Article 10

Contrat d'apprentissage

Les signataires du présent accord estiment que l'apprentissage peut s'avérer une voie de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, une voie de recrutement ou une filière diplômante.

Depuis la loi du 5 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée en application des nouvelles dispositions des articles L. 6222-7 et suivants du code du travail. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage.

Pendant cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. Sa durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

A l'issue de cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation du contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception de la faculté de prévoir une période d'essai.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage » dans les conditions d'accompagnement tutoral prévues à l'article 20 du présent accord.

La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à examiner avec attention les situations où le centre de formation des apprentis (CFA) et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés et nécessitent, le cas échéant, des modalités spécifiques de prise en charge de frais de transport ou d'hébergement.

CHAPITRE IV

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DU SALARIÉ

Section 1

Plan de formation

Article 11

Outil au service des salariés

Les plans de formation des fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel veillent ainsi à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, à l'occasion de la négociation sur la GPEC, les partenaires sociaux doivent aborder les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord. Cette négociation porte également sur les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'ensemble des thèmes devant être abordés lors de la négociation.

Le plan de formation assure le maintien, l'adaptation et le développement des compétences professionnelles des salariés.

- Le plan de formation précise la nature des formations proposées, en distinguant deux catégories :
- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
 - celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les actions de formation relevant de la première catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de développement des compétences peuvent avec l'accord écrit du salarié se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an (5 % du forfait pour les salariés au forfait). Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et n'engendrent ni repos compensateur ni majoration.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en

formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

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

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation réalisées hors temps de travail entraînent le versement par l'entreprise au profit du salarié d'une allocation formation visée aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail qui est, à titre indicatif et à la date de signature du présent accord, égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Dans le cadre du plan de formation, les frais de formation ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles.

Article 12

Evolution des modalités de formation et formations ouvertes et à distance (FOAD)

Les signataires du présent accord rappellent les possibilités pour les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel d'avoir recours, en complément des actions de formation classiques en mode présentiel, aux actions de formation entrant dans la catégorie des formations ouvertes et à distance (développement du e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

La CPNE examine les différentes modalités de mise en œuvre de la FOAD.

Section 2

Compte personnel de formation (CPF)

Article 13

Principes directeurs et mobilisation du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Il contribue ainsi à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le CPF est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour bénéficier d'une formation éligible. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article 14

Modalités d'alimentation et d'utilisation du CPF

Modalités d'alimentation

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel de formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 pourront utiliser ces heures selon les règles du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Le solde d'heures de DIF pouvant ainsi être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020 pourra, le cas échéant, être complété par le crédit d'heures annuel du CPF, dans la limite de 150 heures.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures (correspondant à 5 années pleines à temps complet), puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (correspondant à 2,5 années de travail à temps complet).

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Toutefois la période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation selon les modalités prévues à l'article L. 6323-4 du code du travail.

Les sources de financement possibles de ces heures complémentaires, mentionnées à l'article susvisé du code du travail, étant diversifiées (employeur, titulaire du CPF, OPCA, OPACIF, AGEFIPH...), les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à avoir un rôle d'information, voire d'accompagnement si le salarié le souhaite, dans cette démarche de recherche de financement.

Les parties signataires rappellent qu'il existe par ailleurs pour les entreprises d'au moins 50 salariés un abondement dit correctif venant sanctionner, le cas échéant, le non-respect des dispositions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail relatives à l'entretien professionnel biennal et à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié effectué tous les 6 ans. Les modalités de cet abondement correctif sont définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Utilisation sur ou hors temps de travail et accord de l'employeur

Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il doit faire sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Par exception au principe exposé ci-dessus pour les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier et non sur le contenu de la formation pour les formations suivantes :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- formation suivie au titre des heures inscrites au CPF dans le cadre de l'abondement correctif prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Mobilisation du CPF hors temps de travail

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de conseil en évolution professionnelle (CEP).

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être sanctionnées par :
 - une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation,

et

- être inscrite sur une des trois listes élaborées par :
 - la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution « formation » ;
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;
 - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Article 16

Financement

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge :

- par l'OPCA collectant la contribution unique de l'entreprise ;
- par l'employeur en vertu d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

La prise en charge de l'ensemble de ces frais par l'OPCA, comme par l'employeur, sera effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge pourra faire l'objet d'un pla-

fond déterminé soit par le conseil d'administration de l'OPCA, soit par l'accord de gestion interne du CPF conclu au titre de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Sauf abondement spécifique, l'ensemble des prises en charge accordées se feront dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires rappellent que les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

La prise en charge par un OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est subordonnée à l'accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, elle ne pourra se faire que dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement des heures inscrites sur son compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5 du code du travail.

De même, la prise en compte par un employeur de la rémunération assurée par lui aux salariés en formation pendant le temps de travail au titre du financement du CPF ne sera possible que si elle est inscrite dans l'accord prévoyant la gestion interne des fonds du CPF. Elle sera aussi limitée à 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF du salarié concerné.

Section 3

Périodes de professionnalisation

Article 17

Définition et principes directeurs

Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation professionnelle ayant pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ou déterminée.

En application des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6314-1 du code du travail, les actions de formation pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation sont :

1° Des formations qualifiantes permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord relatif à la classification dans la branche du Crédit mutuel figurant en annexe du présent accord.

Des formations qualifiantes permettant d'accéder à un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Des formations qualifiantes ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation s'articulent avec les autres dispositifs de formation professionnelle (le CPF ou le plan). Elles peuvent notamment venir en complément d'actions mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation du salarié.

Elles favorisent l'adaptation des salariés et leur maintien dans l'emploi. Elles sont mises en œuvre à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur, avec ou sans mobilisation de son CPF.

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre à un besoin réel des salariés bénéficiaires et répondre aux priorités fixées par la CPNE ou le plan de formation de l'entreprise. Ces périodes se déroulent en principe sur le temps de travail.

Les besoins des salariés bénéficiaires sont déterminés avec la DRH et la hiérarchie notamment au cours de l'entretien professionnel.

Une période de professionnalisation se termine par l'évaluation des qualifications acquises.

Article 18

Déroulement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Cette durée minimale de 70 heures ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF), aux formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation se déroulent en principe sur le temps de travail. Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile et après accord écrit du salarié, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur.

Lorsque tout ou partie de la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

CHAPITRE V

OUTILS INDIVIDUELS

Section 1

Accompagnement des salariés

Article 19

Entretien professionnel

Les parties signataires soulignent que l'entretien professionnel biennal prévu par la loi du 5 mars 2014 préexistait dans la pratique et de manière conventionnelle dès la version initiale de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel conclu le 16 mai 2006.

Il en est de même pour les entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée ou encore de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière issu de l'accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans la branche Crédit mutuel du 15 décembre 2009.

L'entretien professionnel s'inscrit désormais également dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien, tel que précisé au 7° de l'article 5 de la loi du 5 mars 2014, remplace tous les entretiens obligatoires de même nature.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Quand l'entreprise est soumise à une disposition conventionnelle qui prévoit déjà un entretien obligatoire entre le salarié et sa hiérarchie, les deux entretiens ne se cumulent pas.

Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à sensibiliser, voire à former en tant que de besoin, les salariés exerçant des fonctions d'encadrement et de management à la conduite de l'entretien professionnel.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du salarié.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les besoins en formation du salarié et les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour maîtriser l'emploi ou réussir une évolution professionnelle. Le salarié précise ses souhaits en matière de formation.

L'employeur et le salarié étudient les actions de formation envisageables en respectant, dans toute la mesure du possible, la cohérence entre les orientations du projet professionnel du salarié et les caractéristiques de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

L'employeur et le salarié déterminent dans quel cadre s'effectuera la formation envisagée (CPF, période de professionnalisation, CIF...).

Un document écrit et cosigné retrace l'essentiel des échanges, positions et propositions émises lors de cet entretien, une copie en est remise au salarié.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ainsi que les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi que cela est rappelé à l'article 2 du présent accord, les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de formation devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal.

Article 20

Accompagnement tutoral

Dès la version initiale de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 16 mai 2006, les parties signataires ont souhaité favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou un maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat ou d'une période d'apprentissage, ou toute autre forme d'accompagnement.

Les parties signataires du présent accord soulignent que l'accompagnement tutoral ainsi encouragé au sein de la branche du Crédit mutuel est désormais rendu obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation en application des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

A l'égard des jeunes collaborateurs, l'accompagnement permet d'accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation ou d'apprentissage.

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargés de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation.

Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à veiller à ce que le tuteur ou le maître d'apprentissage aient une disponibilité suffisante pour l'exercice de leur activité tutorale. Pour permettre aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage d'exercer correctement leurs fonctions, les employeurs de la branche du Crédit mutuel favorisent également la mise en place d'actions préparant à la fonction tutorale et, si nécessaire, d'actions de formation spécifiques liées à l'accompagnement tutorial.

La CPNE est compétente pour définir les conditions de prise en charge par l'OPCA des coûts liés aux actions de préparation et de formation à la fonction de tuteur ainsi que ceux liés à l'exercice de la mission.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat.

Section 2

Dispositifs complémentaires

Article 21

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il s'inscrit dans une démarche personnelle et est à l'initiative du salarié, qui peut choisir de le mettre en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Toutefois, il est souhaitable que sa mise en œuvre découle d'une concertation entre le salarié et l'employeur, notamment au cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences peut déboucher sur une action de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par l'organisme collecteur agréé. Il peut également être mis en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation. Selon le cas, il s'effectue pendant ou hors temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail, sauf impératif de service dûment justifié et pour une durée qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Article 22

Validation des acquis de l'expérience

A l'instar du bilan de compétences, la VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non.

La VAE est effectuée prioritairement dans le cadre du congé individuel de formation. Elle peut également être effectuée dans le cadre du CPF, selon les modalités définies aux articles 14 à 16 du présent accord, ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la VAE, l'employeur veillera à l'information des salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel peuvent en outre mettre en œuvre différentes démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés souhaitant accéder au dispositif de VAE.

Article 23

Passeport orientation et formation

Les parties signataires rappellent qu'avec la mise en place du CPF et en application de l'article L. 6323-8, II, du code du travail il a été mis en place un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », accessible sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations. Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par décret à paraître à la date de signature du présent accord.

Le passeport orientation et formation permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues. Propriété du salarié et actualisé par celui-ci, le passeport lui permet de l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours, et notamment lorsque sont envisagées des mobilités et évolutions professionnelles.

Dès lors qu'un modèle de passeport orientation et formation est mis à la disposition des salariés par les pouvoirs publics, les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel aideront les salariés qui le souhaitent à constituer leur passeport orientation et formation, notamment en le complétant par les différentes formations qu'ils suivront dans le cadre de l'entreprise.

Article 24

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

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

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

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail par :

- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- Cap emploi ;
- les OPACIF ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

CHAPITRE VI

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 25

Egalité femmes-hommes

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue réaffirmée dans l'accord du 9 décembre 2014 relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit mutuel.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations sur la base des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et donner aux femmes et aux hommes des possibilités de promotion équivalentes.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à leur situation familiale.

Article 26

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des personnes handicapées, gage de réussite de leur insertion professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement tel que cela est rappelé à l'article 5 de l'accord-cadre relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées au sein de la branche Crédit mutuel du 14 janvier 2009.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 27

Dispositions financières

Les pratiques au sein du Crédit mutuel ne sont pas uniformes et toutes les entités soumises au présent accord ne versent pas leur participation à la formation professionnelle (alternance) au même réseau collecteur.

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour chaque entité soumise au présent accord de verser la contribution unique à l'OPCA de son choix.

Article 28

Durée, portée et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 mars 2011 s'y substituent de plein droit, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

La CPNE, selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir, effectuera une fois par an une analyse de l'application du présent accord afin de disposer d'un bilan de réalisation.

Article 29

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 30

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, dont une version sur support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

SNB CFE-CGC ;

FOSAB UNSA ;

FBA CFDT ;

CFTC Crédit mutuel.

ANNEXE

Les articles 7, relatif au contrat de professionnalisation, et 17, relatif aux périodes de professionnalisation du présent accord, se réfèrent aux qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de branche du Crédit mutuel (idcc 1468).

Les qualifications permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord de branche du Crédit mutuel du 28 juin 2011 relatif à la classification dans la branche du Crédit mutuel correspondent aux définitions des emplois repères en termes d'activité rappelées ci-après.

Chargé d'accueil, guichetier :

- accueillir, informer et orienter la clientèle ;
- vendre, directement ou par téléphone, les produits et services bancassurance de base ;
- promouvoir les outils de banque à distance ;
- détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous ;
- assurer les opérations courantes de la clientèle et, éventuellement, le back office ;
- recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux ;
- gérer les automates bancaires et en promouvoir l'utilisation ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Chargé de clientèle particuliers :

- vendre, en entretien ou par téléphone, une gamme de produits bancassurance ;
- développer et gérer un portefeuille de clientèle ciblée de particuliers (clients et prospects) ;
- mettre en œuvre un savoir-faire spécifique (assurance, épargne financière, crédits immobiliers...) ;
- préparer et assurer les activités commerciales : prises de rendez-vous, visites clientèle, présentation de nouveaux produits, évaluation des besoins... ;
- instruire et analyser les dossiers de financement ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations ;
- détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous ;
- recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Chargé de clientèle professionnels :

- développer et gérer un portefeuille de clientèle de professionnels (professions libérales, professions agricoles, artisans et commerçants, entreprises familiales...) ;
- vendre la gamme des produits et services (épargne, crédits et assurance) à destination des professionnels ;
- conquérir une nouvelle clientèle de professionnels ;
- évaluer et maîtriser la solvabilité et le risque d'un projet de financement ;
- négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations ;
- assurer la mise en place et le suivi des opérations liées à son activité ;
- réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente ;

- représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprise et des prescripteurs.

Responsable de point de vente permanent :

- assurer le bon développement commercial de l'unité en veillant à l'efficacité de l'organisation générale ;
- planifier, répartir, suivre, coordonner et contrôler l'activité de l'unité ;
- animer, informer et former l'équipe de collaborateurs ;
- assurer une assistance technique (traitement des cas particuliers, compléments d'information...) ;
- contribuer personnellement au développement du point de vente en participant à des activités opérationnelles (instruction de dossiers de prêt, gestion d'un portefeuille, actions de développement, vente, conseil, gestion des risques...) ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations ;
- recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux ;
- participer à l'élaboration des objectifs de développement avec ses collaborateurs, et en liaison avec son responsable hiérarchique ;
- assurer le suivi des objectifs commerciaux et des résultats ;
- procéder à l'appréciation annuelle des collaborateurs en liaison avec son responsable hiérarchique ;
- représenter le Crédit mutuel sur son secteur ;
- assurer le contrôle interne de l'unité ;
- rendre compte régulièrement au responsable hiérarchique des performances de l'activité.

Chargé de clientèle entreprise :

- développer et gérer un portefeuille de clientèle d'entreprises ;
- vendre la gamme des produits et services à destination des entreprises ;
- conquérir une nouvelle clientèle d'entreprises ;
- évaluer la solvabilité et maîtriser le risque ;
- négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations ;
- réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente ;
- représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprise et des prescripteurs.

Animateur commercial :

- animer, coordonner et harmoniser l'activité des acteurs de la fonction commerciale ;
- sensibiliser, motiver et accompagner les acteurs de la fonction commerciale ;
- former et veiller à l'adaptation et au développement des compétences ;
- favoriser la promotion et l'utilisation des méthodes et outils commerciaux ;
- conseiller les caisses en termes de marketing et d'organisation commerciale ;
- détecter les besoins et dysfonctionnements et mettre en place des solutions adaptées ;
- concevoir, préparer, piloter des actions commerciales ; participer à la mise en œuvre de ces actions et en assurer le suivi ;
- représenter le Crédit mutuel sur son secteur.

Conseiller en gestion de patrimoine :

- développer et gérer une clientèle à fort potentiel, prospecter ;

- vendre l'ensemble des produits et services à vocation patrimoniale. Apporter des conseils financiers, fiscaux, patrimoniaux ;
- établir des bilans patrimoniaux ;
- élaborer et monter des opérations financières ;
- négocier, suivre et évaluer les risques ;
- agir et décider dans le cadre de ses délégations ;
- recueillir des informations commerciales sur le client pour mettre à jour les fichiers commerciaux ;
- représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur, prendre en charge les relations avec des prescripteurs externes.

Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses :

- assurer le bon développement commercial de l'unité sur les différents marchés ;
- fixer et mettre en œuvre les objectifs et moyens alloués aux caisses ;
- en cohérence avec la stratégie et la politique de l'entreprise, élaborer et planifier l'action des caisses présentes sur le secteur ;
- coordonner l'activité de l'unité ou des actions communes au groupe de caisses sur l'ensemble du secteur ;
- veiller à la maîtrise des risques ;
- contrôler le respect des normes, procédures et réglementation ;
- détecter les besoins et dysfonctionnements, et mettre en place des solutions adaptées ;
- assurer les relations avec les interlocuteurs privilégiés (clients, prescripteurs) ;
- animer, informer et former l'équipe de collaborateurs ;
- animer la vie sociale des élus et des sociétaires ;
- représenter le Crédit mutuel sur son secteur ;
- apporter assistance et conseil aux caisses.

Inspecteur-auditeur :

- assurer les missions de contrôle et des révisions dans les caisses locales, ainsi que leur suivi ;
- mener des missions de contrôle sur l'arrêté annuel des comptes des caisses, les opérations financières et comptables ; veiller au respect des procédures et à l'efficacité des systèmes de contrôle ;
- étudier et évaluer l'organisation et le fonctionnement de l'entité contrôlée, les risques financiers et les moyens mis en œuvre ;
- analyser des process d'organisation et l'évolution des résultats de l'entité ;
- rédiger des rapports et les présenter ;
- proposer et négocier les améliorations à apporter en vue d'optimiser le fonctionnement et l'efficacité de l'entité ;
- concevoir, proposer et actualiser des outils et des procédures de gestion, de contrôle ;
- participer à l'élaboration d'outils d'analyse et de contrôle.

Technicien des opérations bancaires :

- assurer le traitement des opérations bancaires ;
- assurer le suivi administratif et comptable lié à l'activité ;
- gérer les automates et/ou des outils informatiques ;
- informer la clientèle.
- assurer une assistance technique ;
- assurer les tâches matérielles en relation avec son activité.

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} OCTOBRE 2015

NOR : ASET1550932M
IDCC : 1468

Entre :

La CNCM,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FOSAB UNSA ;

Le SNB CFE-CGC,

D'autre part,

à l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 22 septembre 2015, il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} octobre 2015, le salaire minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 passe de 18 700 € à 19 100 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2015, les salaires minima des dix emplois repères définis par l'avenant n° 1 du 28 juin 2011 portant modification de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 sont revalorisés à hauteur de :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	VALEUR DES MINIMA AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2015
Chargé d'accueil, guichetier	19 700
Chargé de clientèle particuliers	22 300
Chargé de clientèle professionnels	25 000
Responsable de point de vente	25 800
Chargé de clientèle entreprise	28 500
Animateur commercial	25 600
Conseiller en gestion de patrimoine	25 700

EMPLOI REPÈRE	VALEUR DES MINIMA AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2015
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	33 000
Inspecteur-auditeur	27 200
Technicien des opérations bancaires	20 200

Fait à Paris, le 22 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 54 DU 9 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550933M

IDCC : 2149

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui la transpose modifient profondément notre système de formation professionnelle hérité de la loi du 16 juillet 1971. Au-delà du remaniement des circuits de financement et de la refonte des dispositifs de formation auxquels elle procède, cette réforme vise à faire de la formation un véritable levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Le présent accord prend acte du nouveau paysage de la formation issu de la loi du 5 mars 2014 et met en place les conditions propres à :

- permettre aux salariés de prendre une part active à la construction de leur parcours professionnel ;
- contribuer à la qualification et à l'évolution des salariés par la reconnaissance des acquis de leur expérience et l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- anticiper et accompagner l'évolution des métiers et du secteur par la création de certifications adaptées aux exigences du marché et aux besoins des entreprises.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux actions de formation qui concourent à la prévention des risques, à la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Cet attachement s'inscrit, notamment, dans la démarche de prévention des risques liés à la collecte des déchets en partenariat avec la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. A cet égard, les entreprises s'engagent à former leurs collaborateurs au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle.

Le présent accord porte révision de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1^{er}

Préambule

Le préambule du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

L'article 4.2 intitulé « Droit individuel à la formation (DIF) » est abrogé et remplacé par un article 4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.2

Compte personnel de formation

Article 4.2.1

Ouverture des droits

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 4.2.2

Formations éligibles

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions suivantes :

- formations figurant sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- formations figurant sur la liste nationale établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- formations figurant sur la liste régionale établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4.2.3

Mise en œuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande à son employeur :

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

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine. Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. A défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée.

Lorsque la demande de mise en œuvre du compte personnel de formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de la formation.

Article 4.2.4

Mise en œuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail présente son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné l'article L. 6111-6 du code du travail ou adresse sa demande à son employeur.

Article 4.2.5

Abondements complémentaires

Article 4.2.5.1

Public prioritaire

Le salarié qui souhaite suivre une formation plus longue que le nombre d'heures de CPF dont il dispose peut demander à bénéficier d'abondements complémentaires dans le cadre du II de l'article L. 6323-4 et de l'article L. 6323-5 du code du travail.

Bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

- des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;
- des salariés de plus de 45 ans ;
- des salariés déclarés inaptes ;
- des travailleurs handicapés ;
- des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF définie par la CPNEFP.

Article 4.2.5.2

Formations prioritaires

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Article 4.2.5.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des abondements complémentaires attribués dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par la CPNEFP. »

L'article 4.3.6 intitulé « DIF prioritaires » est abrogé.

L'article 4.3.7 intitulé « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » devient l'article 4.3.6. Son dernier alinéa est abrogé.

Article 3

Professionnalisation

Article 3.1

Contrat de professionnalisation

L'article 4.3.1 intitulé « Contrat de professionnalisation » est ainsi modifié :

Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

Avant le premier point, sont insérés deux points ainsi rédigés :

« – pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

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

Au premier point, avant le mot « lorsque » il est inséré le mot « ou ».

Au sixième alinéa, après le mot « professionnel » sont insérés les mots « , pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer, ».

Il est ajouté un huitième alinéa ainsi rédigé :

« En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation pour un motif économique, l'OPCA poursuit la prise en charge des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail. »

L'article 4.3.5.1 intitulé « Rémunération » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa, après la phrase « Pour les salariés sous contrat de professionnalisation : application des pourcentages fixés par décret : », le tableau est remplacé par le barème suivant :

	MOINS DE 21 ANS % DU SMC	DE 21 À MOINS de 26 ans % du SMC	26 ANS ET PLUS
Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 %	70 %	85 % du SMC sans être inférieur au Smic
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 %	80 %	

Article 3.2

Période de professionnalisation

L'article 4.3.2 intitulé « Période de professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.3.2 rédigé comme suit.

« Article 4.3.2

Période de professionnalisation

Article 4.3.2.1

Public bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d’insertion visée à l’article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d’un dispositif de politique de l’emploi en application de l’article L. 1242-3 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l’article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 4.3.2.2

Formations éligibles

Les actions de formation de la période de professionnalisation éligibles sont celles qui :

- soit confèrent une qualification au sens de l’article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit permettent l’accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- soit permettent 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.

Article 4.3.2.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre d’une période de professionnalisation sont définies par la CPNEFP. A défaut, les modalités de prise en charge sont celles définies par décret.

Article 4.3.2.4

Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF pour suivre des actions de formation en vue de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles bénéficie, sous réserve des fonds disponibles, d’un abondement au titre de la période de professionnalisation d’une durée minimale de 35 heures, lorsque la durée des actions est supérieure au nombre d’heures inscrites sur son compte. »

Article 4

Financement de la formation

Article 4.1

Contribution au financement de la formation

L’article 4.4.1 intitulé « Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.4.1

Contribution des entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 10 salariés versent chaque année à l’OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % du montant des

rémunérations versées pendant l'année en cours et à 0,8 % en cas d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Cette contribution est répartie comme suit :

Dans les entreprises occupant 10 à 49 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant de 50 à moins de 300 salariés :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant 300 salariés et plus :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail. »

L'article 4.4.2 intitulé « Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.4.2

Contribution des entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est répartie comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation. »

L'article 4.4.3 intitulé « Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.4.3 rédigé comme suit :

« Article 4.4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des actions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées sont alors réparties comme suit :

- 25 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation dans le cadre de contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation et d’exercice de la fonction tutorale ;
- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis.

La section professionnelle paritaire en tant qu’instance de régulation et conformément à l’article 4.5.2.4 du présent accord pourra affecter les sommes non utilisées au titre d’un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche, conformément à l’article constitutif d’OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d’administration. »

L’article 4.5.2.4 intitulé « Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation » est modifié comme suit :

Au quatrième alinéa, le deuxième point est supprimé.

Article 4.2

Contribution supplémentaire au plan de formation

L’article 4.1 intitulé « Contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % » est abrogé et remplacé par un article 4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.1

Actions en faveur de la prévention des risques et de l’amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

- à l’amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- à l’acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.

A cet égard, les entreprises de la branche s’engagent à consacrer un budget correspondant à 0,2 % de leur masse salariale aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation.

L’utilisation de ce budget fait l’objet d’une information et d’une consultation du comité d’entreprise dans le cadre des articles L. 2323-33 et R. 4143-2 du code du travail. »

L’article 2.24.2.2 intitulé « Contreparties en matière d’emploi et de formation professionnelle » est ainsi modifié :

- le paragraphe a est abrogé ;
- les mots « b) Contrepartie au niveau de l’entreprise » sont supprimés.

Article 5

Entretien professionnel

L'article 4.6 intitulé « Entretien professionnel » devient l'article 4.8 et est ainsi modifié :

Au premier alinéa, après le mot « professionnel » est ajouté le mot « périodique obligatoire ».

Après le premier alinéa est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Cet entretien, qui ne se confond pas avec une évaluation du salarié, permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. »

Au troisième point du deuxième alinéa, le mot « DIF » est remplacé par « compte personnel de formation ».

Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « L'entretien professionnel susvisé est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical. »

Un quatrième et un cinquième alinéa ainsi rédigés sont ajoutés :

« L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique mentionné au premier alinéa. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels périodiques et occasionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. »

Article 6

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Parce qu'ils permettent de valoriser et de formaliser les acquis et les compétences des salariés, les CQP concourent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent l'évolution professionnelle des salariés. Pour cette raison, les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour développer cette voie de certification.

L'article 4.5.2.3 intitulé « Rôle en matière de formation professionnelle » est ainsi modifié :

Au premier alinéa, à la fin du premier point sont ajoutés les mots « et proposer, le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), ».

Il est rétabli un article 4.6 ainsi rédigé :

« Article 4.6

Certificats de qualification professionnelle

Article 4.6.1

Mise en place de CQP

Un groupe de travail ad hoc est constitué chaque fois que la CPNEFP juge opportun de mettre en place un CQP.

Le groupe de travail :

- détermine le métier et les fonctions visés ;
- établit le référentiel d'activités faisant apparaître les principales tâches associées ;
- élabore le référentiel de certification identifiant les compétences et aptitudes évaluées ;
- définit les modalités d'accès à la certification et notamment les organismes chargés de la formation et de l'évaluation des candidats.

Ce groupe de travail est composé :

- d'un collège salarié comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 4.6.2

Mise en œuvre des CQP

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la maîtrise d'un socle de connaissances, de compétences et de savoir-être fondamentaux est particulièrement utile pour acquérir un premier niveau de qualification et faciliter l'insertion professionnelle, la mobilité ou la reconversion des salariés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par décret et permettre son appropriation par les salariés de la branche, en l'adaptant aux spécificités des activités du déchet.

Les articles 4.7 à 4.12 deviennent respectivement les articles 4.9 à 4.14.

Il est rétabli un article 4.7 ainsi rédigé :

« Article 4.7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Un socle de connaissances et de compétences professionnelles adapté aux spécificités des activités du déchet est mis en place dans la branche, sous le contrôle de la CPNEFP.

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification au titre du socle de connaissances et de compétences professionnelles, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 8

Dispositions diverses

L'article 4.13 intitulé « Application de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.15 ainsi rédigé :

« Article 4.15

Application des dispositions relatives à la formation professionnelle

Les dispositions du titre IV sont impératives et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation au niveau de l'entreprise, dans un sens moins favorable. »

L'article 4.14 intitulé « Suivi de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. »

L'article 4.15 intitulé « Dépôt et publicité » est abrogé.

L'annexe I est abrogée et remplacée par une annexe I ainsi rédigée :

« Annexe I

Formations prioritaires inscrites au registre national des certifications professionnelles pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet

Les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles considérées comme prioritaires par la branche pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés. »

Il est ajouté une annexe II ainsi rédigée :

« Annexe II

Formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet

Les formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés.

Article 9

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents, à l'exception de l'article 4, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

L'article 4 du présent accord s'applique à la collecte des contributions relatives à la formation professionnelle dues à partir de 2016.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Brochure no 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD N° 14 DU 9 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS
DANS UNE DÉMARCHE DE FORMATION

NOR : ASET1550928M
IDCC : 2336

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions prévues dans l'accord n° 13 de la convention collective nationale relatif à la formation professionnelle, cet accord prévoit la mise en œuvre des engagements des partenaires sociaux relatifs à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation.

Article 1^{er}

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet, sans qu'il soit nécessaire de suivre un parcours de formation, l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Son objectif est notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le RNCP.

Compte tenu de la diversité des situations et des parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié ou de non-salarié d'une durée d'activité d'au moins 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Dans ce but, chaque salarié peut demander dans les conditions ci-dessous à bénéficier d'un tel congé.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;

– les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCA, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée sera portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau interministériel IV. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur dans le cadre des moyens de sa politique de formation.

Par ailleurs, afin de faciliter le parcours dans le cadre de la VAE pour ces salariés, le conseiller en charge de la mission en ingénierie et de communication, tel que défini à l'article 1.4 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale, sera à leur disposition pour les accompagner tout au long de leur démarche.

Article 2

Dispositions relatives aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage

Les partenaires sociaux affirment à nouveau leur soutien et leur engagement en faveur de la pratique du tutorat au sein de la branche.

Sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article R. 6223-24 du code du travail, le présent article s'applique aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le tutorat permet au salarié désigné comme tuteur ou maître d'apprentissage de transmettre et de valoriser ses compétences.

Quant au salarié bénéficiaire, il lui permet un accompagnement individualisé et opérationnel.

Les salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur sont :

- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les salariés en CUI-CAE et ceux en emploi d'avenir ;
- les salariés en contrat d'apprentissage.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'action de formation.

Il ne peut exercer simultanément cette mission de tutorat auprès de plus de deux salariés.

Ses missions sont :

- d'accueillir, d'informer, de guider et d'aider les salariés pendant les actions de formation dans l'entreprise ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié bénéficiaire du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'un emploi d'avenir, d'un CUI-CAE ou du contrat d'apprentissage ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation ;
- de rencontrer et débattre avec le centre de formation ;
- de participer aux différents bilans du salarié.

Afin d'appréhender, de cerner les missions et d'acquérir les compétences liées à la fonction de tuteur, le salarié désigné devra, au préalable, obligatoirement suivre une formation spécifique à cette mission.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail compatibles et nécessaires à l'accomplissement de la mission de tuteur. A ce titre, des points réguliers formalisés seront effectués par l'employeur et les salariés bénéficiaires de l'accompagnement. Ces rencontres doivent permettre de faire le point sur l'objectif de professionnalisation des salariés tutorés et l'accomplissement de la fonction tutorale.

L'indemnisation du tutorat est prise en charge selon les règles de l'OPCA. En cas d'épuisement des fonds, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser des fonds mutualisés pour soutenir la fonction tutorale dans la branche.

Article 3

Participation aux jurys

Lorsqu'un salarié de la branche FSJT est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous condition de respect du délai de prévenance précisé ci-dessous.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

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

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé par écrit adressé au salarié.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Pour les salariés participant aux jurys dans les conditions définies par cet article et désignés par les instances nationales paritaires de la branche professionnelle, l'employeur peut demander à l'AGEPA (association de gestion des fonds du paritarisme) le remboursement des salaires liés à l'absence, dans les conditions prévues dans son règlement intérieur.

Article 4

Entretien professionnel de formation

Organisé selon les règles définies à l'article 5.4 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale, l'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

A travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini à l'article 12.3 de la convention collective nationale des FSJT. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du

poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existants tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'information élaborées par l'OPCA, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel de formation, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis. Des plaquettes spécifiques seront élaborées par les partenaires sociaux.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Un guide sur l'entretien professionnel de formation sera élaboré par la CPNEF de la branche, avec l'appui de l'OPCA. Il sera mis à la disposition des entreprises, des salariés et des institutions représentatives du personnel.

Le contenu du support au vu de cet entretien professionnel de formation doit être soumis à la consultation des représentants du personnel.

Article 5

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Conformément aux dispositions de l'article 5.5 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle, le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle mission assurée par Unifformation.

Ce conseil vise notamment à accompagner tout actif à l'élaboration et à l'évolution de son parcours professionnel.

Afin que les salariés de la branche FSJT aient connaissance de cette nouvelle mission et afin qu'elle leur soit le plus bénéfique possible, une plaquette d'information relative au CEP sera élaborée et diffusée au cours du dernier trimestre 2015 par la CPNEF, assistée par le conseiller en ingénierie, en collaboration avec Uniformalion, l'OPCA de la branche.

Article 6

Evaluation

Une évaluation des dispositifs et de leurs effets sera effectuée par les partenaires sociaux, dans le cadre de la mission d'ingénierie prévue par l'accord n° 13 du 11 février 2015.

Article 7

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

Article 8

Durée

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 18 mois. A l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales.

Article 10

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

Article 12

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD N° 15 DU 9 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AU FONDS SOCIAL

NOR : ASET1550931M

IDCC : 2336

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de préciser les règles de fonctionnement du fonds social de la branche organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT), créé par l'avenant n° 39 du 3 juillet 2014 à la convention collective nationale, ainsi que de mettre à jour certaines dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance « risque décès et arrêt de travail » et aux « frais de santé ».

Article 1^{er}

Objet du fonds social

Le fonds social est destiné à la mise en œuvre des actions sociales de solidarité et de prévention visant à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés, et ce quelle qu'en soit l'origine.

Ainsi, ce fonds a pour finalité d'octroyer des aides à titre exceptionnel, au profit des membres participants du régime de prévoyance, tels que définis à l'article 2 du présent chapitre, dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt.

Le fonds peut également intervenir dans la mise en place d'actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des membres participants des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'informations ou soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

L'action sociale intervient :

- soit en complément à celle d'autres organismes prioritaires pour intervenir (sécurité sociale, maisons départementales du handicap, organismes assureurs) ;
- soit de manière unique.

Article 2

Champ d'application

Seuls les bénéficiaires des assureurs recommandés aux articles 17.14 et 18.8 de la convention collective nationale bénéficient du fonds social mis en place par la branche.

Les bénéficiaires sont :

Pour le régime frais de santé :

- les salariés des entreprises adhérentes et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés et leurs ayants droit assurés au titre de l'article 4 de la « loi Evin » ;
- les anciens salariés et leurs ayant droits bénéficiant du régime de la portabilité ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé affiliées auprès des assureurs au titre d'une ou de plusieurs garanties.

Pour le régime prévoyance :

- les salariés des entreprises adhérentes et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés et leurs ayants droit bénéficiant du régime de la portabilité ;
- les anciens salariés affiliés auprès des assureurs au titre d'une ou de plusieurs garanties et les bénéficiaires d'une rente OCIRP au titre d'une rente éducation.

Article 3

Financement du fonds social

Le financement du fonds consistera à effectuer un prélèvement annuel de 2 % sur les cotisations appliqué au régime de prévoyance et de 2 % sur les cotisations appliqué au régime des frais de santé de la branche professionnelle des FSJT.

Article 4

Rôle de la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance est chargée annuellement de définir les orientations stratégiques du fonds social.

Elle a également pour rôle de veiller à la pertinence des actions individuelles et des actions collectives prises en charge par ledit fonds et dont la gestion est déléguée aux assureurs conformément à l'article 5 du présent chapitre.

Article 5

Mode de gestion du fonds social

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des FSJT délèguent aux assureurs de la branche, sur la base des orientations politiques retenues, la gestion administrative et financière du fonds social.

Les assureurs instruisent tous les dossiers reçus, les présentent en commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, qui se réunit tous les 3 mois, et mettent en œuvre les décisions prises par les partenaires sociaux.

La délégation consentie aux assureurs peut prendre fin par décision de la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, sous respect d'un délai de prévenance de 3 mois à compter de ladite décision.

Article 6

Mise en œuvre du fonds social

Tout bénéficiaire, tel que défini à l'article 2 du présent chapitre, qui souhaite bénéficier des actions sociales du fonds devra s'adresser directement auprès de son organisme assureur.

La gestion de la demande garantit au bénéficiaire anonymat et confidentialité.

Article 7

Règlement de fonctionnement du fonds social

Un règlement de fonctionnement sera élaboré et adapté en tant que de besoin par les partenaires sociaux.

Article 8

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Article 10

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet rétroactivement au 1^{er} juin 2015.

Article 12

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

LETTRE DE DÉNONCIATION DU 23 SEPTEMBRE 2015
DE LA FGA CFDT DE L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 2012
PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
ET LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1550924M
IDCC : 112

FGA CFDT Paris, le 23 septembre 2015.

47-49, avenue Simon-Bolivar

75950 Paris Cedex 19

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions légales en vigueur, nous vous notifions la dénonciation de l'accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière ainsi que son annexe I.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 28 DU 9 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AUX RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550929M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN ;

Le SNN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le paragraphe 2 de l'article 38.1 de la convention collective nationale du notariat est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2) Un régime collectif et obligatoire de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mis en place au sein de chaque office, en application des dispositions de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE
DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550930M

IDCC : 2205

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, qui rappellent que les employeurs du notariat participent historiquement au financement de la complémentaire frais de santé des salariés, expriment au travers de cet accord la volonté que les salariés du notariat bénéficient d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions définies par eux, plus favorables que celles fixées par la loi et les règlements, sous réserve du respect des exigences de plafond posées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatifs aux contrats dits « responsables ».

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Le titre I^{er} ci-après définit :

- les bénéficiaires de cette couverture ainsi que les cas et conditions de dispense d'affiliation ;
- le contenu et le niveau des garanties minimales dont devront bénéficier les personnes couvertes, lesquels ont été définis en conformité avec les exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatifs aux contrats dits « responsables » ;
- la structure des cotisations et la répartition de leur charge entre employeur et salarié.

Le titre II recommande, à l'issue d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1, II, du code de la sécurité sociale, un organisme qui s'engage, par contrat, à couvrir les bénéficiaires de la couverture mise en place par le présent accord, aux tarifs et conditions définis ci-après par les partenaires sociaux.

Cette recommandation a notamment pour objet de donner l'assurance que la couverture proposée par l'organisme recommandé est bien conforme aux garanties minimales définies au titre I^{er} et qu'elle profite de conditions économiques avantageuses.

TITRE I^{ER}

**RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE
DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Le présent accord instaure un régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi que de leurs ayants droit, tels que définis à l'article 3.1.2 ci-après.

Il définit une couverture minimale en matière de remboursements de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, sous réserve du respect des exigences de plafond posées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatifs aux contrats dits « responsables ».

Au 1^{er} janvier 2016, chaque office doit avoir conclu un contrat de complémentaire frais de santé avec l'organisme de son choix, permettant la mise en œuvre de cette couverture, et en avoir informé par écrit chaque salarié.

Les garanties de ce contrat, les conditions pour y adhérer, la structure des cotisations et la répartition de leur charge entre employeur et salarié doivent répondre aux dispositions du présent titre I^{er}.

Article 3

Bénéficiaires

3.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires à titre obligatoire de la couverture mise en place par le présent accord (hors cas de dispense prévus à l'article 3.2) :

3.1.1. Salariés

Sans condition d'ancienneté, les salariés :

- des offices notariaux ;
- des organismes assimilés tels que visés par l'article 1^{er} de la convention collective du notariat.

3.1.2. Ayants droit

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-après (le régime de base s'entendant du régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié) :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps, à charge du salarié au sens du régime de base ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, à sa charge au sens du régime de base ;
- les enfants à charge du salarié au sens du régime de base ;
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures entraînant l'affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;

- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de ne pas bénéficier de par ce contrat d'une couverture frais de santé à titre obligatoire (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée maximale de 1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants du salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et percevant des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- les personnes considérées par le régime de base comme ayants droit du salarié pour les prestations maladie.

3.2. Dispenses d'affiliation

Pourront toutefois être dispensés de s'affilier au contrat de complémentaire frais de santé souscrit par l'employeur, sans remettre en cause le caractère collectif et obligatoire de celui-ci, s'ils en font la demande par écrit :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation représentant au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois sous réserve de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle frais de santé souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective frais de santé relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale (notamment en tant qu'ayant droit de leur conjoint), à condition d'en justifier chaque année ;
- les ayants droit du salarié au sens de l'article 3.1.2 ci-dessus qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective obligatoire frais de santé au sens de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, à condition d'en justifier chaque année.

3.3. Bénéficiaires à titre facultatif

Peuvent bénéficier du régime à titre facultatif, sous réserve d'adhérer individuellement au contrat spécifique et d'acquitter la cotisation correspondante, sans participation financière de l'employeur :

3.3.1. Anciens salariés

Les anciens salariés dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur de l'accord et affiliés au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, sans formalités médicales et sans carence, sous réserve d'en faire la demande dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du présent régime.

3.3.2. Ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié non visés par l'article 3.1.2 ci-dessus, à savoir :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié ;
- les enfants rattachés, pour le bénéfice des prestations maladie et maternité, au régime du conjoint bénéficiaire de l'affilié.

3.3.3. Ayants droit de l'ancien salarié

Les ayants droit de l'ancien salarié tel que visé à l'article 3.3.1 ci-dessus, lui-même affilié à titre facultatif :

- le conjoint de l'ancien salarié, ni divorcé ni séparé de corps ;
- la personne liée à l'ancien salarié par un pacte civil de solidarité ;
- le concubin de l'ancien salarié, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié ;
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures entraînant l'affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée maximale de 1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et percevant des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- les personnes considérées par le régime de base comme ayants droit de l'ancien salarié pour les prestations maladie.

3.3.4. Autres bénéficiaires à titre facultatif

- les ayants droit du salarié décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, et au-delà de cette période s'ils conservent le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- les ayants droit de l'ancien salarié au sens de l'article 3.3.1 ci-dessus, décédé, sans limitation de durée, sous réserve que les intéressés aient été affiliés au régime à la date du décès de leur conjoint et qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- les enfants handicapés du salarié décédé, percevant les allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées, antérieurement bénéficiaires, qui viendraient à perdre cette qualité par suite du décès du parent ouvrant droit, sans limitation de durée.

3.4. Conséquences de la suspension du contrat de travail

3.4.1. Périodes de suspension du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation du salarié mise, au moins pour partie, à la charge de l'employeur

Les salariés bénéficiaires, dont le contrat de travail est suspendu, et qui bénéficient, dans ce cadre, d'un maintien de salaire total ou partiel ou du versement d'indemnités financées au moins en partie par l'employeur, comme par exemple de la garantie de salaire prévue aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, restent affiliés au régime aux mêmes conditions que les salariés en activité durant la suspension de leur contrat de travail et tant que l'employeur assure un maintien de tout ou partie de la rémunération ou prend en charge une partie des indemnités dont ils bénéficient.

3.4.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés bénéficiaires peuvent, sur leur demande, continuer à bénéficier du régime sous réserve d'acquitter eux-mêmes la totalité de la cotisation correspondante.

3.5. Conséquences de la rupture du contrat de travail

3.5.1. Portabilité

En cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien du régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'office, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. L'employeur est tenu d'informer le salarié de cette disposition dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La portabilité concerne également les ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat.

Ce maintien de garanties est gratuit pour le salarié et pour l'employeur. Il est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire frais de santé des salariés en activité.

3.5.2. Maintien de la couverture complémentaire frais de santé en application de l'article 4 de la « loi Evin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture du régime complémentaire frais de santé est maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture complémentaire frais de santé à ces anciens salariés incombe à l'organisme assureur, l'employeur n'intervenant pas dans le financement de cette couverture.

Article 4

Obligation d'information des salariés sur le contrat collectif et obligatoire de frais de santé souscrit par l'employeur

Conformément à l'article 12 de la « loi Evin », l'employeur doit remettre à chaque salarié affilié au contrat de complémentaire frais de santé applicable au sein de l'office une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les garanties souscrites et leurs modalités d'application, ainsi que toutes les mises à jour de ce document.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté permettant de répondre effectivement à cette obligation, notamment courrier, courriel, intranet.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité, l'employeur mentionne dans le certificat de travail une information sur les droits du salarié au titre de la portabilité des garanties.

Article 5

Garanties

Les garanties définies ci-après constituent le socle de remboursements dont les salariés couverts par cet accord doivent bénéficier.

Ces garanties sont conformes aux exigences de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Elles sont également conformes à celles des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, relatives aux contrats dits « responsables ».

L'ensemble des remboursements ci-dessous s'entend dans la limite des dépenses réelles et sur justification. Par ailleurs, lorsque le régime intervient en surcomplémentaire, son intervention vient sous déduction du remboursement opéré par le régime d'assurance maladie obligatoire et le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire.

POSTE	REMBOURSEMENT base (1) + complémentaire
Soins courants	
Consultation généraliste	100 % de la BR (2)
Consultation spécialiste	
CAS (3)	230 % de la BR
Hors CAS	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Actes de spécialité	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Radiologie	
CAS	150 % de la BR
Hors CAS	100 % de la BR
Transport	100 % de la BR
Consultation ostéopathie et autres médecines douces (4)	120 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Pharmacie vignette blanche	100 % de la BR
Pharmacie vignette bleue	100 % de la BR
Pharmacie vignette orange	15 % de la BR
Contraception	50 € par an et par bénéficiaire
Vaccins antigrippe	100 % des FR (5)
Prothèses	
Prothèses auditives adultes par appareil	100 % de la BR + 1 178 €
Prothèses auditives enfants par appareil (enfant de moins de 20 ans)	100 % de la BR + 763 €
Prothèses capillaires et mammaires	100 % de la BR + 400 €
Petit appareillage	100 % de la BR + 31 €
Orthopédie, podologie	100 % de la BR
Gros appareillage	100 % de la BR

POSTE	REMBOURSEMENT base (1) + complémentaire
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Prothèses dentaires acceptées	503 % de la BR
Orthodontie acceptée	510 % de la BR
Implantologie	500 € par implant (hors prothèse garantie par ailleurs)
Parodontologie non remboursée	80 € par an
Optique	
Un équipement tous les 2 ans de date à date (période ramenée à 1 an en cas de changement de correction et pour les enfants) (6)	Les remboursements respectent les minima et les plafonds prévus par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord
Monture adulte	115 €
Verres adulte	500 % de la BR + 150 € par verre
Monture enfant	100 €
Verres enfant	190 % de la BR + 140 € par verre
Lentilles remboursées	300 % de la BR + 230 € par an
Lentilles non remboursées	170 € par an
Kératectomie	500 € par œil
Implant oculaire	500 € par œil
Hospitalisation médicale	
Frais de séjour	100 % de la BR
Honoraires médicaux (y compris participation « actes lourds »)	100 % de la BR
Forfait journalier	100 % des FR
Chambre particulière médicale	54 € par jour
Frais d'accompagnement	31 € par jour
Hospitalisation chirurgicale	
Frais de séjour	100 % de la BR
Honoraires chirurgicaux (y compris participation « actes lourds »)	
CAS	220 % de la BR
Hors CAS	200 % de la BR
Forfait journalier	100 % des FR
Chambre particulière chirurgicale	54 € par jour
Frais d'accompagnement	31 € par jour
Autres	
Cures	

POSTE	REMBOURSEMENT base (1) + complémentaire
Honoraires	100 % de la BR
Voyage/hébergement	100 % de la BR
Frais d'obsèques	1 525 €
Maternité	Idem prestations maladie
<p>(1) La base s'entendant du régime de sécurité sociale auquel est affilié le bénéficiaire, le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire obligatoire le cas échéant, ainsi que l'action sociale de la CRPCEN le cas échéant.</p> <p>(2) BR : base de remboursement.</p> <p>(3) CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(4) Chiropractie, étiopathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie.</p> <p>(5) FR : frais réels.</p> <p>(6) Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats couvrent une prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.</p>	

Article 6

Financement du régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

6.1. Structure de la cotisation

Le contrat de complémentaire frais de santé conclu par l'employeur doit prévoir deux groupes de cotisation :

- salarié adhérent seul, cotisation « isolé » ;
- salarié adhérent avec des ayants droit à charge, cotisation « famille ».

Afin de garantir à l'ensemble des salariés un niveau de couverture global identique, régime de base compris, chacun des groupes de cotisation comprend différents montants selon que le salarié est affilié :

- au régime spécial de la CRPCEN ;
- au régime obligatoire local d'Alsace-Moselle ;
- au régime général de la sécurité sociale.

6.2. Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié

Conformément à l'article L. 911-7, II, du code de la sécurité sociale, l'employeur assume la moitié du financement de la couverture du salarié, tel que visé à l'article 3.1.1 ci-dessus (cotisation « isolé ») et de ses éventuels ayants droit à titre obligatoire, tels que visés à l'article 3.1.2 ci-dessus (cotisation « famille »), après déduction de toute participation issue de prélèvements mutualisés auprès des offices notariaux.

Article 7

Action sociale

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, tel que défini par l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ces actions seront définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale par les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective.

Les partenaires sociaux pourront notamment prévoir :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pouvant relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salarié et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

TITRE II RECOMMANDATION

Article 8

Organisme recommandé

A l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II, du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires ont choisi de recommander aux employeurs du notariat l'APGIS, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés.

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'APGIS et les partenaires sociaux signataires.

Article 9

Cotisations appelées par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire

9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
 - adhérent seul : 1,17 % du plafond de la sécurité sociale ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,76 % du plafond de la sécurité sociale ;
- salarié affilié au régime obligatoire local d'Alsace-Moselle :
 - adhérent seul : 0,79 % du plafond de la sécurité sociale ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,19 % du plafond de la sécurité sociale ;

- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
- adhérent seul : 1,62 % du plafond de la sécurité sociale ;
- adhérent avec ayants droit à charge : 2,44 % du plafond de la sécurité sociale.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 % ainsi que des chargements de 8 %.

9.2. Evolution des cotisations et des garanties

Les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2018, hors évolutions législatives et réglementaires.

A l'issue de cette période, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective, après présentation des comptes par l'organisme recommandé.

L'organisme recommandé s'engage à prendre à sa charge la totalité des éventuels déficits sur cette période de maintien des cotisations de 3 années.

Article 10

Garanties surcomplémentaires

L'organisme recommandé peut proposer aux salariés affiliés de souscrire des garanties facultatives surcomplémentaires à celles du socle défini à l'article 5.

Ces garanties sont alors souscrites à titre facultatif et financées en totalité par le salarié, pour lui-même et ses éventuels ayants droit. Elles font l'objet d'un contrat spécifique, juridiquement distinct du contrat instaurant les garanties correspondant au socle défini à l'article 5.

Article 11

Suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Le contrat de complémentaire frais de santé conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé est soumis au contrôle des partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective.

Une présentation sera effectuée par l'organisme recommandé à cette fin, au moins deux fois par an.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1, III, du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 12

Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Le contrat conclu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme recommandé peut être résilié par lettre recommandée avec avis de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet dudit contrat :

- par les partenaires sociaux sus-cités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois ;
- par l'organisme recommandé, sous réserve de respecter un préavis de 9 mois, sauf pour l'année du réexamen quinquennal où le délai de préavis sera de 12 mois.

TITRE III
CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 13

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 14

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 15

Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSN ;
SNN.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
SNCTN CFE-CGC ;
FNPSE CGT.

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1550935M

PRÉAMBULE

Le dialogue social de la branche des OPH recouvre la négociation des accords professionnels visés dans le code du travail et à l'article L. 421-24 du code de la construction et de l'habitation.

Il est rappelé que la commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat, instance de négociation collective, peut se saisir de toutes les questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour le personnel et les offices publics de l'habitat.

La négociation du présent accord a été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle et de traduire, dans cet accord, les ambitions et orientations partagées par les parties en présence.

CHAPITRE I^{er}

OBJET

Le présent accord a pour objets :

- de formaliser les ambitions et orientations partagées du dialogue social ;
- de préciser les rôles et attributions des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des OPH et au sein des offices publics de l'habitat, dans le respect des textes en vigueur, notamment du décret du 8 juin 2011.

Article 1^{er}

*Ambitions et orientations partagées
du dialogue social*

La branche professionnelle des OPH comprend des spécificités. Elle se caractérise notamment par la grande diversité de taille et de nature des établissements publics industriels et commerciaux qui la composent mais également par une gestion des ressources humaines impliquant une mixité de statuts. Par ailleurs, une part significative des textes formant le corpus social s'appliquant à l'ensemble des offices est de niveau législatif, réglementaire et conventionnel car relevant à la fois du décret du 8 juin 2011, du statut de la fonction publique territoriale et du code du travail.

Depuis plusieurs années, des modifications importantes sont apparues dans le paysage des offices. L'ordonnance du 1^{er} février 2007 et ses décrets d'application, codifiés dans le code de la construction et de l'habitation, ont notamment modifié le nombre d'acteurs dans le secteur du logement social et introduit le vecteur de la négociation collective de branche pour :

- compléter, dans des conditions souvent plus favorables, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233.1 et L. 2233-2 du code du travail et du décret du 8 juin 2011 ;
- arrêter des dispositions se substituant, sous réserve que l'accord soit étendu, à certaines parties du décret du 27 octobre 2008 sur les classifications et les rémunérations dans les OPH.

Ces évolutions légales, réglementaires et conventionnelles ont permis l'émergence d'une régulation commune et partagée par le secteur professionnel.

D'une part, les organisations syndicales et la fédération des offices ont montré leur capacité de s'emparer de la négociation collective pour enrichir les dispositions en vigueur, par l'instauration d'un dialogue social de qualité au sein des instances paritaires de branche.

D'autre part, l'évolution significative du secteur et de l'organisation des offices qui le constituent a entraîné l'apparition de politiques de ressources humaines spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les offices d'être confrontés à des situations différentes est devenue un paramètre et une réalité pris en compte dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties au présent accord considèrent qu'il est important de réaffirmer la pertinence du dialogue social de branche visant à la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de réaffirmer ses objectifs et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

CHAPITRE II

COMPLÉTER LES DISPOSITIONS DU TITRE I^{ER} DU DÉCRET DU 8 JUIN 2011

Article 2

Dispositions de l'article 17 du décret du 8 juin 2011

Composé de quatre alinéas, l'article 17 du décret du 8 juin 2011 dispose dans son premier alinéa les règles communes aux ASA liées à la participation des représentants syndicaux aux congrès et aux réunions des organismes directeurs dont les personnels des OPH sont membres élus en fonction des différents niveaux institutionnels des organisations syndicales.

Article 2.1

Demande et octroi des autorisations spéciales d'absence (ASA)

Les personnels intéressés doivent formuler leur demande d'autorisation spéciale d'absence, appuyée de leur convocation, au moins 3 jours à l'avance. Etant donné qu'elles concernent des activités institutionnelles syndicales de différents niveaux, l'octroi d'autorisation d'absence n'est pas subordonné par la loi, ni par le décret du 8 juin 2011, aux exigences de fournir les statuts par les personnels mandatés ou élus au sein des organisations syndicales. Les personnels doivent avoir été désignés conformément aux statuts de leur organisation syndicale et justifier du mandat dont ils ont été investis.

Cette justification du mandat par le personnel concerné se fait par la simple présentation d'une convocation aux organismes directeurs des organisations syndicales concernées.

Article 2.2

Durée des ASA

Selon l'alinéa I de l'article 17 du décret du 8 juin 2011, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux personnels de l'office mandatés par les organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

En vertu de l'alinéa II de l'article 17 du décret du 8 juin 2011, les durées maximales d'autorisations spéciales d'absence qui sont accordées aux personnels sont les suivantes :

- 10 jours, lorsqu'il s'agit de participer au congrès des syndicats nationaux, fédérations et confédérations de syndicats ;
- 20 jours lorsqu'il s'agit également de participer soit aux congrès syndicaux internationaux, soit aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des fédérations et des instances départementales, interdépartementales et régionales.

Cette dernière durée n'est pas cumulable avec la précédente. En conséquence, la durée maximale des autorisations spéciales d'absence accordées au titre des alinéas I et II de l'article 17 du décret du 8 juin 2011 est portée de 10 à 20 jours lorsque le personnel de l'OPH est appelé à participer aux événements susvisés.

Article 2.3

ASA complémentaires des alinéas III et IV de l'article 17 du décret du 8 juin 2011

L'alinéa III prévoit également des autorisations spéciales d'absence complémentaires pour le personnel mandaté par les organisations syndicales pour participer aux congrès et réunions statutaires des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au premier alinéa. De là se posent deux questions : d'une part, la définition des autres niveaux que les niveaux internationaux, nationaux, régionaux, interdépartementaux et départementaux et, d'autre part, la détermination du contingent global dont ces autorisations spéciales d'absence sont issues.

L'alinéa III de l'article 17 évoque les autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un niveau local, par exemple les unions locales (UL) ou encore les syndicats d'entreprise non affiliés à une des centrales syndicales représentatives aux niveaux national et interprofessionnel.

Ces autorisations spéciales d'absence sont délivrées chaque année dans la limite d'un contingent global déterminé par chaque OPH, sur la base de l'indicateur « nombre total d'heures travaillées du bilan social de l'exercice précédent », ou, à défaut de bilan social, à raison de 1 heure d'ASA pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des effectifs des personnels de la fonction publique territoriale et salariés en équivalent temps plein.

La répartition de ce contingent global se fait ensuite selon les résultats obtenus aux élections du comité d'entreprise par chaque organisation syndicale.

Enfin, l'alinéa IV de l'article 17 prévoit qu'à défaut d'accord collectif plus favorable des ASA complémentaires sont accordées pour participer aux instances paritaires nationales où s'exerce le dialogue social national avec la fédération, le ministère du logement et l'USH.

Pour ce qui est des instances nationales paritaires de la branche issues des accords négociés par la fédération des OPH, celles-ci sont parfaitement identifiées.

Il s'agit de la commission paritaire nationale des OPH de la commission paritaire nationale emploi et formation, des observatoires qui y sont associés et des réunions organisées par ces instances dans le respect des dispositions de leurs règlements intérieurs.

Dans le présent accord, les parties s'accordent sur le fait que sur présentation de leur convocation les personnels des OPH mandatés par leurs organisations syndicales pour siéger dans les organismes nationaux membres de l'USH tels que, par exemple, l'AFPOLS, l'OPCA de branche ou non membres de l'USH mais en lien avec la défense des intérêts des personnels des offices publics de l'habitat tels que l'IRCANTEC, l'AGIRC-ARRCO, la CNRACL bénéficieront d'autorisations spéciales d'absence complémentaires dont la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement pour l'exercice de leurs mandats se fait selon les règles respectives de chacun de ces organismes.

La liste prévue à l'alinéa ci-dessus est considérée comme non exhaustive.

Article 2.4

Notion d'organismes directeurs des organisations syndicales

Depuis la loi du 20 août 2008, la section syndicale est reconnue dans le code du travail (art. L. 2142-1) et elle est définie comme un collectif de salariés adhérant à une même organisation syndicale. Pour la création d'une section syndicale, le code du travail n'impose aucune formalité administrative.

Ainsi, la section syndicale régulièrement constituée est la plus petite unité de représentation connue d'un syndicat au sein d'une entreprise en droit du travail.

Toutefois, les parties en présence à l'accord considèrent que la définition des organismes directeurs des organisations syndicales renvoie à la propre liberté d'autodétermination des organisations syndicales.

Dans le but d'harmoniser les pratiques au sein des offices publics de l'habitat, les parties au présent accord conviennent d'une définition large de la notion d'organismes directeurs des organisations syndicales : celle-ci s'entend comme étant le syndicat régulièrement constitué ou la section syndicale au sein de l'office public de l'habitat.

Les parties au présent accord sont conscientes de la nécessaire conciliation entre la liberté d'autodétermination des organisations syndicales conformément à leurs statuts et l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

CHAPITRE III

DYNAMISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Article 3

Dialogue social au niveau national

Les parties s'entendent pour rappeler l'importance de la lutte contre la discrimination syndicale collective et individuelle. Il est proposé pour cela de rappeler que les pratiques discriminatoires sont interdites dans les établissements, notamment sur les rémunérations. Mais elles s'accordent également pour reconnaître l'importance des compétences acquises dans le cadre d'un parcours syndical.

Article 3.1

Moyens accordés au niveau national

La fédération s'engage à donner accès au centre de ressources de son site internet et à une réflexion approfondie sur les besoins des partenaires sociaux, notamment dans la mise en place d'espaces collaboratifs de façon à faciliter les échanges entre les délégations des employeurs et des syndicats dans le cadre des négociations de branche.

Article 3.2

Reconnaissance des compétences dans le cadre d'un parcours syndical

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au fait qu'aucun collaborateur exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puisse voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin de prévenir les facteurs de discrimination syndicale et d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, la direction générale s'attache à ce que les services des ressources humaines des offices publics de l'habitat en lien avec l'encadrement organisent des entretiens au début et à la fin de leurs fonctions permettant de définir les adaptations nécessaires du poste et du volume de travail.

Le dynamisme du dialogue social nécessite aussi de reconnaître l'engagement dans des responsabilités syndicales en valorisant les compétences acquises lors des différents types de représentations exercées. Le code du travail comprend plusieurs dispositions allant en ce sens (art. L. 2141-5 et L. 2242-20) et certaines pratiques d'entreprises ont institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

Dialogue social au niveau de l'office

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2142-9 du code du travail et du décret du 8 juin 2011, les offices sont incités à fixer les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux par accord avec l'employeur. Cette recherche d'un accord permettra la nécessaire conciliation de l'autonomie et de la liberté syndicale avec le pouvoir de direction de l'employeur, par exemple en évoquant les horaires d'ouverture des locaux syndicaux, les moyens mis à disposition des organisations syndicales qui utilisent ces locaux.

Il est rappelé que la négociation peut également porter sur le mobilier et les moyens informatiques (ordinateur, reprographie, téléphone...), y compris sur les règles de partage entre les sections syndicales en cas de local commun.

Les évolutions des moyens de communication, en particulier numériques, doivent permettre à la grande majorité des offices publics de l'habitat de proposer aux organisations syndicales, en fonction de la configuration de leur site internet, un accès intranet dans des conditions négociées localement. Toutefois, à l'instar des organisations syndicales, le comité d'entreprise doit pouvoir utiliser l'intranet de l'employeur lorsqu'un accord collectif d'entreprise le permet.

Article 4.1

CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT ou, en l'absence de CHSCT, les représentants des délégués du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Ce droit à la formation appartient individuellement à chaque représentant du personnel au CHSCT dans la limite de 5 jours quelle que soit la taille de l'office. Cette formation et ses frais annexes sont pris en charge par l'employeur.

4.1.1. Crédits d'heures du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT des offices disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions détaillé selon le tableau prévu à l'article 4.1.2.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- les réunions du CHSCT ;
- les enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

4.1.2. Heures de délégation

Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures minimum mensuel, qui varie avec l'effectif de l'entreprise. Le temps passé en heures de délégation est considéré et payé comme du temps de travail.

TABLEAU DES CRÉDITS D'HEURES MENSUELS PAR MEMBRE DU CHSCT SELON L'EFFECTIF DE L'OFFICE	
Jusqu'à 99 personnes	2 heures
De 100 à 299 personnes	5 heures
De 300 à 499 personnes	10 heures
De 500 à 1 499 personnes	15 heures
À partir de 1 500 personnes	20 heures

Conformément à l'article L. 4614-5 du code du travail, les membres du CHSCT peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent.

Le cas échéant, la direction générale est informée de la répartition retenue entre les représentants. Cette transmission d'information permet de distinguer les heures entrant dans le contingent du crédit d'heures mensuel de celles en étant exclues.

Article 4.2

Comité d'entreprise, délégués du personnel et délégation unique du personnel

4.2.1. Représentant syndical au comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail, le représentant syndical au comité d'entreprise est désigné comme suit :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical ;
- dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

4.2.2. Heures de délégation des élus suppléants

Les élus suppléants au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel disposent d'un crédit d'heures personnel et mensuel de 5 heures afin de participer aux réunions préparatoires hors de la présence de l'employeur.

Le temps passé par les représentants du personnel suppléants aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme du temps de travail.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 5

Formalités de dépôt

Article 5.1

Champ d'application et durée

L'accord s'applique à tous les offices publics de l'habitat répartis sur l'ensemble du territoire national. Il est conclu pour une période indéterminée.

Article 5.2

Application. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord entrera en application après sa signature et dans les conditions de validité prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2252-1 du code du travail, le présent accord est conclu de manière à ce que les accords d'entreprise ou d'établissement puissent adapter les stipulations du présent accord uniquement dans un sens plus favorable.

Les signataires du présent accord peuvent demander sa révision conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties.

La lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les parties devront se rencontrer dans un délai de 3 mois pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires du présent accord précisent que le présent accord peut être dénoncé. La dénonciation est assortie d'un délai de 3 mois et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties.

Article 5.3

Publicité. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail selon les modalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il sera remis un original à chacune des parties signataires. Il est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension est demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNOPH.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FAFPT ;

INTERCO CFDT ;

UNSA territoriaux ;

FNACT CFTC.

Brochure n° 3059

Convention collective nationale

IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2015

**RELATIF À LA CLASSIFICATION
DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

NOR : ASET1550936M

IDCC : 478

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord souhaitent assurer aux dispositions de la convention collective des sociétés financières relatives à la classification une meilleure adaptation aux nouvelles réalités des métiers effectivement exercés au sein de la profession. A cette fin, ils ont apporté un certain nombre d'aménagements au système actuel, mis en place il y a près de 50 ans, avec la préoccupation de ne pas en bouleverser pour autant l'économie générale.

Dans cette perspective, ces aménagements ont un double objet :

- d'une part, tout en conservant pour l'essentiel les niveaux de qualification en vigueur, il s'agit de faire en sorte d'en ajuster les libellés ;
- d'autre part, il apparaît utile d'apporter parallèlement les modifications techniques nécessaires afin de permettre une gestion plus rationnelle des rémunérations minimales garanties tenant compte de cette nouvelle classification.

Si cette réforme concerne pour l'essentiel les dispositions conventionnelles relatives à la classification des qualifications, les modifications, ajouts et suppressions adoptés à cette occasion peuvent avoir des conséquences, le plus souvent sur le seul plan formel, par de simples amendements de coordination, sur d'autres composantes du dispositif conventionnel. Le présent accord prend donc en compte l'ensemble de ces aménagements, par référence au texte conventionnel en vigueur qui est celui de l'édition mise à jour au 1^{er} juin 2014.

CHAPITRE I^{ER}

**AMÉNAGEMENTS APPORTÉS AUX DISPOSITIONS
DU LIVRE I^{ER} DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Article 1^{er}

L'article 6 de la convention collective est modifié comme suit :

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15, paragraphe 2.

Article 2

Le titre du chapitre I^{er} du titre II de la convention collective est modifié comme suit :

« Chapitre I^{er}. – Classification des qualifications professionnelles ».

Article 3

L'article 14 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications. »

Article 4

4.1. Les paragraphes 1 et 2 de l'article 15 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« 1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre I^{er} de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission nationale paritaire. »

4.2. Le paragraphe 5 de ce même article 15 est modifié comme suit :

« 5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure. »

4.3. L'actuel paragraphe 5 de ce même article 15 devient le paragraphe 6, sans modification du texte.

Article 5

La troisième phrase de l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article 31 de la convention collective est modifiée comme suit :

« (...) Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre I^{er} pour les membres du personnel relevant de la qualification "technicien" et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification "cadre". »

Article 6

L'article 38 de la convention collective est modifié comme suit :

« La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

– en cas de démission :

– pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" : 1 mois ;

– pour tout membre du personnel relevant de la qualification "cadre" : 3 mois ;

- en cas de licenciement :
 - pour tout membre du personnel relevant de la qualification “technicien”, et sauf en cas de faute grave :
 - 1 mois si l’ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois après 2 ans d’ancienneté ;
 - pour tout membre du personnel relevant de la qualification “cadre”, et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

La partie qui n’observera pas le préavis devra à l’autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. »

Article 7

Les titres des deux parties de l’article 39 de la convention collective sont modifiés comme suit :

- « a) Membres du personnel relevant de la qualification “technicien”, [le reste sans changement] ;
- b) Membres du personnel relevant de la qualification “cadre” : [le reste sans changement].

Article 8

Les alinéas 1 et 3 de l’article 40 de la convention collective ainsi que la note en bas de page sont modifiés comme suit :

« En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières – accords d’entreprise ou contrats individuels –, tout membre du personnel relevant de la qualification “technicien” ayant plus de 1 an d’ancienneté dans l’établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu’il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification “technicien” (*) : [le reste sans changement]. »

(*) Pour les membres du personnel relevant de la qualification “cadre”, se reporter à l’article 7 du livre II de la présente convention collective. »

Article 9

L’alinéa 1 de l’article 41 de la convention collective est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l’alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification (“technicien” ou “cadre”), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, compte tenu de l’indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l’Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de ressources d’un montant équivalant à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l’indemnité de licenciement aux articles 40, livre I^{er}, pour le personnel relevant de la qualification “technicien” et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification “cadre”. »

Article 10

L’alinéa 1 de l’article 46 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les parties signataires ont conscience que l’évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et demandent aux entreprises d’étudier et de mettre en œuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l’ensemble du personnel “techniciens et cadres” d’élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et d’accroître les connaissances techniques nécessaires à l’accomplissement normal de ses fonctions dans l’entreprise. »

Article 11

L'alinéa 1 de l'article 47 de la convention collective est modifié comme suit :

« Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale à 1/13 de la valeur du point telle que prévue au paragraphe 2 de l'article 15, livre I^{er}, de la présente convention, multipliée par un nombre d'unités de référence suivant le tableau ci-après : [le reste sans changement]. »

Article 12

L'annexe au livre I^{er} de la convention collective « Classification des emplois » (personnel non cadre) est supprimée.

CHAPITRE II

AMÉNAGEMENTS APPORTÉS AUX DISPOSITIONS DU LIVRE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 13

Le titre du livre II de la convention collective est modifié comme suit :

« livre II. – Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification “cadre”. »

Article 14

La section II, chapitre I^{er}, livre II, de la convention collective est supprimée.

Article 15

L'article 3, section III, livre II, de la convention collective devient l'article 2, section II, texte sans changement.

Article 16

L'article 4, livre II, de la convention collective devient l'article 3, texte sans changement.

Article 17

L'article 5, livre II, de la convention collective est supprimé.

Article 18

18.1. L'article 7, section IV, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 4, section II, chapitre II, livre II.

18.2. L'alinéa 1 du nouvel article 4, section II, chapitre II, livre II, de la convention collective est modifié comme suit :

« Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières, d'accords d'entreprise ou de contrats individuels, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification “cadre” ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité. »

Article 19

L'article 8, section V, livre II, de la convention collective devient l'article 5, section III, texte sans changement.

Article 20

20.1. L'article 9, section VI, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 6, section IV, texte sans changement.

20.2. L'article 10, section VI, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 7, section IV, texte sans changement.

CHAPITRE III

AMÉNAGEMENTS APPORTÉS AUX ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 21

Il est créé une nouvelle annexe III à la convention collective, ainsi rédigée :

« Annexe III

(annexe à l'article 14, livre I^{er})

Classification des qualifications professionnelles

La classification des qualifications professionnelle de la présente convention collective repose sur des critères classants, objectifs et explicites, qui sont précisés dans la notice introductive figurant ci-après. Cette classification doit ainsi permettre de mieux appréhender les différentes qualifications au sein des entreprises relevant de ladite convention.

L'utilisation conjointe de cette classification des qualifications professionnelles et des différentes opportunités offertes par la convention collective (notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle continue, articles 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, article 6 *septies*, et à la promotion, article 21) doit permettre aux salariés de la profession de disposer, tout particulièrement lors de l'entretien professionnel visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la construction d'un parcours professionnel et à la mise en œuvre des moyens facilitant la réalisation de celui-ci.

La classification des qualifications professionnelles figurant ci-dessous ne préjuge pas du nombre et de la structure des collèges électoraux définis par les protocoles d'accord préélectoraux établis dans les entreprises.

Notice introductive

De l'utilisation des critères classants dans le processus de qualification dynamique

1. La détermination de la qualification du salarié à l'embauche résulte d'une analyse réalisée par l'employeur au vu du dossier de ce salarié, par référence à plusieurs critères, selon un agencement propre à chaque situation de fait.

Seront ainsi retenus les critères suivants :

a) Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié :

- connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part, par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;
- compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'interaction avec les autres.

b) Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :

- marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;
- autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :

- sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;
- sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication/argumentation, puis au stade ultime de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie. »

Contenu de la classification

I. Techniciens

I.1. Technicien

Coefficient 230

Technicien niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations qui exigent, le plus souvent, d'utiliser des outils simples et des techniques de base, pouvant parfois nécessiter une formation spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'une expérience pratique suffisante.

Coefficient 235

Technicien niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances théoriques et pratiques et comportant une part d'initiative.

Coefficient 240

Technicien niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques particulières et la mise en œuvre de connaissances approfondies et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés de la qualification "technicien niveau A".

Coefficient 245

Technicien niveau D : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés des qualifications "technicien niveau A" et "technicien niveau B".

Coefficient 250

Technicien niveau E : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant, outre la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité, une grande expérience de cette spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un nombre restreint de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I.2. Technicien confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I.3. Technicien supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comportant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comportant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comportant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

II. Cadres

II.1. Cadre débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à bac + 4. Cette position d'attente ne peut durer plus de 36 mois.

II.2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position I.3 "technicien supérieur" et a acquis par des études ou par son expérience

personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II.3. Cadre confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A.a : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niveau A.b : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niveau A.c : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction disposant d'une délégation d'autorité suffisante pour assurer pratiquement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

II.4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

Addendum

Tableau de concordance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications.

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Coefficients 150, 165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Article 22

Il est créé une nouvelle annexe IV à la convention collective, ainsi rédigée :

« Annexe IV

(annexe à l'article 15, livre I^{er})

Rémunérations minimales garanties

Au 1^{er} janvier 2016, la valeur du point est de 53,050 € ; celle de la somme fixe est de 6 023,37 €. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient 230	18 225
Coefficient 235	18 490
Coefficient 240	18 755
Coefficient 245	19 021
Coefficient 250	19 286
Coefficient 265	20 082

Coefficient 280	20 877
Coefficient 295	21 673
Coefficient 310	22 469
Coefficient 325	23 265
Coefficient 340	24 060
Coefficient 350	24 591
Coefficient 360	25 121
Coefficient 400	27 243
Coefficient 450	29 896
Coefficient 550	35 201
Coefficient 625	39 180
Coefficient 700	43 158
Coefficient 850	51 116
Coefficient 900	53 768

Article 23

L'annexe III (annexe à l'article 15, livre I^{er}) devient l'annexe IV, dont le texte figure sous l'article 22 ci-dessus du présent accord.

Article 24

L'annexe IV (annexe à l'article 37, livre I^{er}) devient l'annexe V, le texte demeurant sans changement.

Article 25

L'annexe V (annexe à l'article 42, livre I^{er}) est supprimée.

CHAPITRE IV

ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 26

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 18 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASF.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

SNB CFE-CGC.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150430-001015

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
