

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/49 DU 26 DÉCEMBRE 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	178

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 1 du 21 octobre 2015 à l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux droits de prévoyance complémentaire	15
Chaussures (détaillants) : accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	17
Chimie (industries) : avenant du 30 octobre 2015 à l'accord du 14 mars 2014 relatif au régime de frais de santé.....	29
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 4 du 16 avril 2015 relatif au CQP « Chef des ventes ».....	32
Enseignement privé hors contrat : accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	42
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 121 du 26 octobre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	51
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.....	59
Hôtels et restaurants (chaînes) : avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH.....	78
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences	81
Librairie : accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	92
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 1^{er} juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	110
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 1^{er} juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	125
Retraites complémentaires : accord du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF.....	130
Sécurité sociale (organismes) : accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement ..	143
Sécurité sociale (organismes) : accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération	149
Services à la personne (entreprises) : accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	150

	Pages
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties	166
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »	168
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 40 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV « Prévoyance »	173
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif à l'article 30 « Astreinte »	177

Accord professionnel

FILIÈRE ALIMENTAIRE

ACCORD DU 29 MAI 2015

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'EMPLOI

NOR : ASET1551042M

PRÉAMBULE

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.

L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.

L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.

Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :

- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.

Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

Article 2

Perspectives en matière d'emploi

1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.

Compte tenu :

- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.

Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :

- 50 % de moins de 30 ans ;
- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).

Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.

Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :

- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (– 3,2 % par rapport à 2013) ;
- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;
- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en œuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).

Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au

sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.

En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :

- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;
- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.

Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

Article 3

Fusion des observatoires des métiers de la filière

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.

Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Harmonisation des formations qualifiantes et certifiantes et création de passerelles

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.

Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.

Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».

Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en œuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1^{er} semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

Article 5

Maîtrise des savoir-faire fondamentaux

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.

Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF ⁽¹⁾ ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en œuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

Article 6

Attractivité, fidélisation et accompagnement des futurs salariés

1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet www.alimetiers.com a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des actions en vue de favoriser la qualité de vie au travail.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :

- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :

- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet www.alimetiers.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

Article 7

Emploi et territoires

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.

De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

Article 8

Mise en œuvre d'une instance de coordination des CPNEFP

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.

Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de force de proposition auprès des acteurs de la filière.

Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1^{er} janvier 2016.

Article 9

Agenda de mise en œuvre des actions

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :

- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

Article 10

Publicité

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les organisations signataires du présent accord.

Article 11

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

Article 12

Révision

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 13

Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNTPE ;
FNICGV ;
USNEF ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
CNCT ;
SFIG ;
SNFS ;
CNBPF ;
FEBPF ;
CNTF ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CNPCCG ;
FNEAP ;
CFSI ;
CNGF ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF ;
STPI ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;

FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CNPEF ;
SNIA ;
SCF ;
UNPF ;
SNIV SNCP ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
CCCF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC-Agri.

LISTE DES ANNEXES À L'ACCORD

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».

Annexe II : non publiée.

Résultats issus des enquêtes :

- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- réunion paritaire – branches de l'alimentaire – 31 mars 2015.

Annexe III : non publiée.

Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

ANNEXE I

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (IDCC 2728)

Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (IDCC 1930)

Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (IDCC 1747)

Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (IDCC 200)

Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (IDCC 112)

Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (IDCC 1586)

Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (IDCC 1396)

Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (IDCC 1513)

Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (IDCC 1987)

Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (IDCC 3109)

Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (IDCC 1534)

Au titre de la coopération agricole :

Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (IDCC 7001)

Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (IDCC 7002)

Convention collective nationale 3607 « Conserves coopératives et SICA » (IDCC 7003)

Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (IDCC 7004)

Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives vinicoles » (IDCC 7005)

Convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre » (IDCC 7006)

Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (IDCC 7007)

Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (IDCC 7021)

Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (IDCC 8215)

Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (IDCC 7008)

Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (IDCC 8435)

Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (IDCC 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (IDCC 1267)

Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (IDCC 1286)

Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (IDCC 843)

Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (IDCC 1504)

Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (IDCC 953)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 1 DU 21 OCTOBRE 2015

À L'AVENANT N° 97 DU 20 JUILLET 2010

RELATIF AUX DROITS DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1551045M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'améliorer et de modifier le régime de prévoyance des salariés cadres tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

A cet effet, les dispositions du paragraphe « Durées et limites de la portabilité » de l'article 7 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 sont modifiées, à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 1^{er}

Les dispositions du premier paragraphe « Durées et limites de la portabilité » de l'article 7 de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 de la convention collective nationale sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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. »

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBPE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551063M

IDCC : 733

Entre :

La FDCE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2

Portée

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technolo-

giques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Dans ce cadre, il peut faciliter l'élaboration et la mise à jour, par la CPNEFP, de la liste de branche des formations éligibles au CPF. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

3.2. Financement

Son financement relève des frais de mission de financement de l'OPCA. Il sera déterminé annuellement.

3.3. Comité de pilotage

Il est composé d'un représentant de toutes les organisations représentatives de la branche et d'un suppléant en cas d'absence.

Article 4

Organisme paritaire collecteur agréé

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définies aux articles 4.2 relatif à la contribution légale et 4.3 relatif à la contribution conventionnelle.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises à la formation professionnelle continue ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

4.2. Contribution légale

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des entreprises de plus de 10 salariés : 1 % de la masse salariale

Les employeurs de plus de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

4.3. Contribution conventionnelle

Pour répondre aux besoins en formation des salariés de la branche et accompagner le développement économique des entreprises, les parties signataires décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de 0,30 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés et de 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est due à compter de la masse salariale 2015 et a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Article 5.1

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectifs de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

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

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ; ou
- pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 10 juin 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	SALARIÉS de moins de 21 ans ⁽¹⁾		SALARIÉS de 21 à 25 ans ⁽¹⁾		SALARIÉS de 26 ans et plus
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
(1) Au premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.					

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

Public

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi. Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

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

Modalités d'acquisition des heures CPF

Pour un salarié à temps complet : 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 2 ans et demi ;

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : acquisition proportionnelle au temps de travail.

Le nombre d'heures est plafonné à 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignations, sur la base des déclarations sociales des entreprises.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent alimenter le compte personnel de formation et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 dans la limite de 150 heures par action de formation.

Article 7

Mobilisation du CPF pendant la formation

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

Formations éligibles

Pour les salariés de la branche :

- les formations figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) parmi :
 - les certifications professionnelles inscrites au RNCP ou une partie identifiée de certification visant un bloc de compétences ;
 - les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations figurant dans la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF et les formations figurant sur les listes interprofessionnelles régionales établies par les COPAREF dans lesquelles sont situées les entreprises de la branche ;
- le socle de connaissances et de compétences (de droit) ;
- l'accompagnement à la VAE (de droit).

Politique d'abondement

La CPNEFP détermine annuellement les publics et les certifications éligibles au CPF que la branche souhaite financer au-delà des heures inscrites sur le CPF ainsi que le nombre d'heures abondées. La SPP détermine le budget afférent.

Article 8

Conseil en évolution professionnelle

La loi a créé une nouvelle prestation, le conseil en évolution professionnelle, afin d'accompagner les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques prévisibles des territoires. Il est gratuit et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 9

Période de professionnalisation

Elle a pour objectif de favoriser par la formation le maintien dans l'emploi des salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations.

Public

La période de professionnalisation est ouverte sans condition d'ancienneté :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Des publics prioritaires peuvent être définis par la commission paritaire nationale de la branche.

Objectif

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail (cf. formations éligibles contrat de professionnalisation) ;
- du socle de connaissances et de compétences défini par le décret.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Durée

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l'objectif de professionnalisation ou pour l'obtention de la qualification visée. Toutefois, la durée minimum de la période devra être de 70 heures pour chaque salarié, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée ne s'applique pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Mise en œuvre

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant 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.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

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

Article 10

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

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

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle. Les actions de développement des compétences doivent donner lieu à la définition d'engagements sur les conditions de retour du salarié dans l'entreprise en termes d'évolutions professionnelle (classification) ou salariale.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 11

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation. L'entretien de deuxième partie de carrière (après 45 ans) et le bilan d'étape professionnel sont supprimés.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF, s'il le souhaite ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien ;
- il doit donner lieu tous les 6 ans à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Article 12

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Le FONGECIF élabore la liste des organismes de formation habilités. Ces listes sont disponibles et actualisées sur les sites internet des FONGECIF régionaux.

Article 13

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié. Le passeport formation est mis en place dans le système d'information du CPF par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit justifier de 3 ans d'activité, continue ou non, en rapport avec la validation demandée.

Sur demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

Le congé VAE est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité, en qualité de salarié ou d'apprentissage, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années.

L'accompagnement à la VAE peut être envisagé dans le cadre du CPF.

En tout état de cause, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Article 15

Tutorat

Le tutorat est obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation. Il est facultatif pour les périodes de professionnalisation. La profession met en place un parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Chaque nouvel embauché en contrat de professionnalisation devra s'adresser à un tuteur préalablement identifié.

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d’actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d’accueillir, informer et accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l’entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l’employeur, qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés. Le tuteur sera choisi pour sa compétence. Il accompagnera le salarié et lui fera bénéficier de son expérience.

Formation du tuteur

Afin de s’assurer de la qualité du tutorat, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de former leur tuteur dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l’action de professionnalisation. Les coûts relatifs à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l’OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d’effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voie confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 16

Jury

Conformément aux dispositions légales, les frais résultant de la participation au jury en vue de la délivrance d’une certification inscrite au RNCP sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d’hébergement et de restauration des membres du jury.

Les partenaires sociaux pourront prévoir une prise en charge de ces frais par l’OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l’OPCA.

Article 17

Suivi

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 18

Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19

Dépôt. – Extension

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

AVENANT DU 30 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 14 MARS 2014 RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1551055M

IDCC : 44

Entre :

L'UIC ;

La FNIEEC ;

La CSP ;

La FIPEC ;

La CSR ;

La FNCG ;

La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant à l'accord de branche du 14 mars 2014 a pour objet de définir un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime frais de santé au niveau de la branche au bénéfice des salariés et de leurs ayants droit assujettis au régime local d'Alsace-Moselle.

L'objectif poursuivi est de prendre en compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique, dans le cadre de la mise en œuvre du régime de frais de santé instauré par l'accord de branche du 14 mars 2014.

En conséquence, le niveau de cotisation minimal des entreprises à leur régime de frais de santé est réduit afin de maintenir un niveau de couverture identique pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 1^{er}

Instauration d'une cotisation spécifique pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime local d'Alsace-Moselle

L'article 3 de l'accord du 14 mars 2014 est désormais ainsi rédigé :

« Article 3

Financement du régime

Les entreprises des industries chimiques devront consacrer un montant minimal de cotisations à l'instauration d'une couverture frais de santé. La cotisation minimale à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 45 € par mois pour les années 2014 et 2015 au total, à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Pour les entreprises des industries chimiques dont les salariés relèvent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de cette cotisation minimale est de 24,80 € par mois pour les années 2014 et 2015, également réparti entre employeur et salarié dans les conditions fixées au présent accord.

Le montant de ces cotisations minimales fera l'objet d'un réexamen en réunion paritaire plénière tous les 2 ans. A défaut d'accord entre les parties signataires sur un nouveau montant, le montant en euros sur la période des 2 années précédentes sera reconduit. »

Article 2

Modifications à l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques

Les dispositions de l'accord du 14 mars 2014 sont modifiées en conséquence :

L'article 1^{er} est désormais ainsi rédigé :

« Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime frais de santé au niveau de la branche. Celles-ci seront libres de choisir la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Elles devront également définir au-delà de la couverture obligatoire du salarié seul si elles entendent couvrir ses ayants droit à travers une cotisation tenant compte de la situation familiale du salarié (cotisation isolée duo famille) ainsi que du régime dont il relève (régime général ou régime local d'Alsace-Moselle). »

L'article 4 est désormais ainsi rédigé :

« Article 4

Répartition de la cotisation

Les cotisations minimales au régime frais de santé définies à l'article 3 sont réparties de la manière suivante : 50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % au maximum à la charge du salarié.

Cette répartition s'applique également à la cotisation obligatoire définie au niveau de l'entreprise. »

Article 3

Mise en œuvre et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1^{er} octobre 2015.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 30 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

IDCC : 2754. – **MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 4 DU 16 AVRIL 2015
RELATIF AU CQP « CHEF DES VENTES »

NOR : ASET1551053M

IDCC : 2754

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Reconnaissance du CQP

La CPN en date du 25 février 2015 a validé la création du CQP suivant : « Chef des ventes ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est :

1. Soit reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;

2. Soit reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable ;

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN.

3. Soit supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

Article 2

CQP « Chef des ventes »

1. Public

Salariés de la branche.

Demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de l'animation commerciale).

Ses salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de l'animation commerciale).

2. Prérequis

Deux années d'expérience dans la vente de cuisines ou dans l'animation d'équipe de vente quel que soit le secteur d'activité.

Titulaire du titre professionnel vendeur agenceur de cuisines ou CQP « Concepteur vendeur de cuisines ».

3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de chef des ventes, à savoir autour de six domaines de compétences :
 - chef des ventes ;
 - droit du travail et droit social ;
 - recrutement et intégration des équipes ;
 - animation de l'équipe commerciale ;
 - encadrement des collaborateurs ;
 - développement des compétences et performances ;
- d'un programme de formation composé de deux unités de formation (chaque unité est composée de quatre modules) et de 1 journée de validation.

Ce qui représente un dispositif de 154 heures, soit 22 jours répartis sur une période de 3 mois à 9 mois (Unité 1 « Outils de pilotage » : 56 heures ; Unité 2 « Management » : 91 heures ; validation : 7 heures).

4. Unités de module

Unité 1

Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures) :

- définition du poste ;
- rôle du chef des ventes ;
- responsabilités, devoirs, objectifs ;
- communication interpersonnelle ;
- gestion du temps et des priorités ;
- leadership.

Module 2. Droit (7 heures) :

- droit du travail, droit social et droit sociétal dans le cadre de la fonction de chef des ventes ;
- risques psychosociaux ;
- règles de l'entreprise, respect de la politique qualité et de la sécurité de l'entreprise.

Module 3. Politique commerciale (14 heures) :

- organisation, application, animation et contrôle ;
- animation commerciale : opérations commerciales et mise en œuvre ;
- outils de vente (exposition, catalogue...).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures) :

- veille concurrentielle ;
- tableaux de bord, indicateurs ;
- analyse des indicateurs, plan d'action.

Unité 2

Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures) :

- recrutement :
 - identification des besoins ;
 - adaptation des fiches de postes ;
 - techniques et modes de recrutement (sourcing, diffusion d'offres, entretiens, tests...) ;
 - entretien d'embauche ;
- intégration des nouveaux salariés :
 - accueil et planning d'intégration ;
 - transmission des valeurs de l'entreprise ;
 - formation des nouveaux salariés.

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures) :

- techniques d'animation d'équipe :
 - techniques de communication, de régulation ;
 - animation de réunions ;
- accompagnement et motivation des commerciaux sur le terrain :
 - analyse des plans d'action ;
 - formation des commerciaux ;
 - définition et mise en place de défis commerciaux.

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures) :

- entretiens de pilotage d'activité ;
- reconnaissance et motivation ;
- entretiens de régulation, recadrage.

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures) :

- entretien individuel de progrès annuel ;
- plan d'action annuel ;
- plan de formation.

Article 3

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

La CPNEFP en date du 25 février 2015 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT CDS.

ANNEXE

Certification de qualification professionnelle « Chef des ventes »

Objectifs :

La création d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre à l'évolution des métiers du secteur de la cuisine à usage domestique qui confère à la filière commerciale des responsabilités accrues, le chef des ventes devenant un acteur primordial dans les magasins.

Il est apparu déterminant de valoriser le rôle du chef des ventes et de renforcer sa fonction de professionnel auprès de l'équipe et du client.

Public :

- les salariés de la branche ;
- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel valide dans le domaine de l'animation commerciale) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel valide dans le domaine de l'animation commerciale).

Prérequis :

- 2 années d'expérience dans la vente de cuisines ou dans l'animation d'équipe de vente quel que soit le secteur d'activité ;
- titulaire du titre professionnel « Vendeur agenceur de cuisines » ou CQP « Concepteur vendeur de cuisines ».

Modalités de recrutement :

- entretien de motivation ;
- test de positionnement ;
- étude de la lettre de motivation du candidat ;
- étude du CV du candidat.

Contenu du certificat de qualification professionnelle « Chef des ventes »

Modalité de définition du certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de chef des ventes autour de six domaines de compétences :
 - chef des ventes ;
 - droit du travail et droit social ;
 - recrutement et intégration des équipes ;
 - animation de l'équipe commerciale ;
 - encadrement des collaborateurs ;
 - développement des compétences et performances ;
- d'un programme de formation composé de deux unités de formation (chaque unité est composée de quatre modules) et de 1 journée de validation.

Ce qui représente un dispositif de 154 heures, soit 22 jours répartis sur une période de 3 mois à 9 mois.

Unité 1. Outils de pilotage (56 heures) ;

Unité 2. Management (91 heures) ;

Validation (7 heures).

Unité 1. – Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures) :

- définition du poste ;
- rôle du chef des ventes ;
- responsabilités, devoirs, objectifs ;
- communication interpersonnelle ;
- gestion du temps et des priorités ;
- leadership.

Module 2. Droit (7 heures) :

- droit du travail, droit social et droit sociétal dans le cadre de la fonction de chef des ventes ;
- risques psychosociaux ;
- règles de l'entreprise, respect de la politique qualité et de la sécurité de l'entreprise.

Module 3. Politique commerciale (14 heures) :

- organisation, application, animation et contrôle ;
- animation commerciale : opérations commerciales et mise en œuvre ;
- outils de vente (exposition, catalogue...).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures) :

- veille concurrentielle ;
- tableaux de bord, indicateurs ;
- analyse des indicateurs, plan d'action.

Unité 2. – Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures) :

- recrutement :
 - identification des besoins ;
 - adaptation des fiches de postes ;
 - techniques et modes de recrutement (sourcing, diffusion d'offres, entretiens, tests...) ;
 - entretien d'embauche ;
- intégration des nouveaux salariés :
 - accueil et planning d'intégration ;
 - transmission des valeurs de l'entreprise ;
 - formation des nouveaux salariés.

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures) :

- techniques d'animation d'équipe :
 - techniques de communication, de régulation ;
 - animation de réunions ;
- accompagnement et motivation des commerciaux sur le terrain :
 - analyse des plans d'action ;
 - formation des commerciaux ;
 - définition et mise en place de défis commerciaux.

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures) :

- entretiens de pilotage d'activité ;
- reconnaissance et motivation ;
- entretiens de régulation, recadrage.

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures) :

- entretien individuel de progrès annuel ;
- plan d'action annuel ;
- plan de formation.

Validation (7 heures)

Entreprise

Un tuteur est nommé dans chaque entreprise et suit une formation de tuteur de 14 heures. Un livret pédagogique est mis en place pour contractualiser le lien entre le responsable pédagogique, le tuteur et la personne en formation.

Les objectifs travaillés en centre de formation sont appliqués en entreprise et des entretiens réguliers ont lieu entre les trois parties pour vérifier l'atteinte de ceux-ci.

Formation et évaluation : trois acteurs au centre de la démarche

Trois types d'acteurs interviennent dans la formation des candidats au certificat de qualification professionnelle :

- le chef d'entreprise ou le responsable du magasin ;
- le tuteur du candidat au certificat de qualification professionnelle ;
- l'organisme de formation labellisé.

A l'issue de son parcours, le candidat est évalué par l'organisme de formation, par son tuteur et par un représentant de son entreprise. Il appartient à l'organisme de formation de concevoir les supports nécessaires à cette évaluation, en adéquation avec le cahier des charges du certificat de qualification professionnelle produit par la branche. L'évaluation en organisme de formation peut notamment être organisée autour de mises en situation.

Unités et modules capitalisables sur 3 ans :

- dossier professionnel ;
- soutenance du dossier ;
- étude de cas (préparation de réunion...) ;
- contrôle continu des connaissances.

L'évaluation s'opère au travers de grilles comportant des critères définis par la branche et dont la maîtrise doit être appréciée sur cinq niveaux :

- effectue la tâche en totale autonomie ;
- effectue la tâche en la maîtrisant ;
- effectue la tâche sans une totale aisance ;
- n'est capable d'effectuer la tâche que partiellement ;
- n'est pas capable d'effectuer la tâche.

Les trois premiers niveaux signifient que le candidat est apte.

Les critères d'évaluation établis par la branche expriment à la fois des compétences pouvant être observées en situation professionnelle et des connaissances devant donner lieu à un contrôle.

Jury d'évaluation finale

La validation du certificat de qualification professionnelle comprend deux phases :

- une phase d'évaluation en organisme de formation pour chacun des modules (contrôle continu) réalisée par un jury composé de formateurs du centre intervenant de la formation du candidat, du tuteur du candidat et d'un représentant de l'entreprise ;
- une phase d'évaluation finale au travers d'un entretien devant un jury.

Le jury d'évaluation finale se compose :

- du tuteur ou du chef d'entreprise devant connaître le programme du certificat de qualification professionnelle ;
- ou d'un salarié de la branche disposant de 3 ans d'expérience ;
- d'une tierce personne qualifiée ;
- qui désigne un président de jury avant le démarrage de l'évaluation.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré et signé par le président et le vice-président de la CPNEFP sur recommandation du jury d'évaluation finale.

La validation des certificats de qualification professionnelle est organisée de manière modulaire, chaque unité de formation (ou modules capitalisables) peut être validée indépendamment des autres avec une durée de validité de 3 ans.

Le bénéfice d'un module valide est acquis pour une durée de 3 ans si le candidat reste dans la profession. La validation totale du certificat de qualification professionnelle doit intervenir au maximum dans les 3 ans suivant la validation du premier module obtenu dans le cadre du certificat de qualification professionnelle.

Organisation de la formation

Elle est modulaire avec un nombre de modules capitalisables par unité de formation, les certifications partielles sont valides pour une durée de 3 ans afin de permettre aux candidats d'obtenir son certificat de qualification professionnelle en plusieurs étapes et/ou en VAE.

La formation se décompose en deux unités de formations qui sont ensuite modularisées et planifiées pour permettre l'accueil de plusieurs typologies de public (contrats en alternance : contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage, plan de formation, droit individuel à la formation...).

Unité 1. – Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures).

Module 2. Droit (7 heures).

Module 3. Politique commerciale (14 heures).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures).

Unité 2. – Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures).

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures).

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures).

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures).

Référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle

1. L'évaluation des unités se réalise en contrôle continu tout au long de la formation et en épreuve d'évaluation en fin de formation ;
2. Les activités réalisées en entreprise sont évaluées par le tuteur en fin de formation ;
3. Au cours de sa formation, le candidat réalise un dossier professionnel qu'il présente à l'oral en fin de formation.

Les épreuves d'évaluation finales se déroulent en fin de formation sur une durée de 1 journée.

I. – Connaissances et compétences

Unité 1. – Outils de pilotage

Contrôle continu des connaissances : moyenne d'un minimum de cinq notes obtenues tout au long de l'année portant sur le contrôle des connaissances générales et les jeux de rôles.

Contrôle final

Objectif : devant un jury professionnel, le candidat doit utiliser les outils de pilotage à partir d'une situation concrète.

Chaque jury de professionnels joue un rôle dont les caractéristiques sont prévues dans un jeu de rôles.

Ce jeu de rôles écrit et le plan sont transmis au jury 8 jours avant l'épreuve.

– utiliser les outils de pilotage (45 min).

Unité 2. – Management

Contrôle continu des connaissances : moyenne d'un minimum de cinq notes obtenues tout au long de l'année portant sur le contrôle des connaissances générales et les jeux de rôles.

Contrôle final

Objectif : devant un jury professionnel, le candidat doit :

- mener un entretien individuel hebdomadaire (1 heure) ;
- animer une réunion hebdomadaire (45 min).

II. – Période en entreprise

Le tuteur qui encadre le salarié en entreprise évalue la période passée en entreprise et les performances commerciales.

La grille d'évaluation est à envoyer à l'entreprise et à présenter lors de la deuxième visite en entreprise.

Elle est retournée par l'entreprise au centre de formation dans le dernier mois de la formation.

III. – Dossier professionnel

Le candidat fournit un dossier bilan de son année de formation qui est construit individuellement. Tout document inséré doit faire l'objet d'un commentaire argumenté. Cette épreuve comporte deux objectifs :

1. Le dossier professionnel doit permettre au jury de connaître et d'apprécier les activités liées aux périodes exercées par le candidat dans l'entreprise ;
2. La soutenance doit permettre, à partir du vécu en entreprise, d'évaluer les capacités d'analyse et de synthèse, de communication, d'argumentation, et de persuasion.

Validation du CQP

I. – Connaissances et compétences

Unité 1. – Les outils pilotage :

Contrôle continu : coefficient3

Contrôle final : coefficient4

Unité 2. – Le management :

Contrôle continu : coefficient3

Contrôle final : coefficient4

$$14 \times 20 = 280$$

II. – Période en entreprise

Evaluation par le tuteur de l'année de formation $3 \times 20 = 60$

III. – Dossier professionnel

Qualité et présentation du dossier. : coefficient1

Soutenance du dossier : coefficient2

$$3 \times 20 = 60$$

Total : 400

Note .../20

L'attribution du CQP nécessite une note moyenne supérieure ou égale à 12/20.

Toute note inférieure à 8/20 pour l'un des sept groupes d'épreuve est éliminatoire.

Validation partielle

Les unités 1 et 2, et/ou les grands blocs d'épreuves I, II et III sont attribués pour une note moyenne supérieure ou égale à 12/20.

Recours d'un candidat auprès de la CPNEFP

Tout candidat à la certification dispose d'un droit de recours auprès de la CPNEFP, domiciliée au SNEC, par lettre recommandée avec avis de réception dans la limite des 30 jours calendaires qui suivent la proclamation des résultats. La CPNEFP apportera une réponse écrite au candidat dans l'année en cours.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1551061M

IDCC : 2691

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour apporter une inflexion sur les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des

statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

TITRE I^{ER}

FAVORISER UN ACCÈS À L'EMPLOI INTERGÉNÉRATIONNEL

Article 1.1

Spécificités du secteur de l'enseignement privé

Le présent accord est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent que la répartition des salariés au sein de la branche est :

- pour les moins de 26 ans de 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;
- pour les plus de 55 ans de 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15 % au 31 décembre 2011).

Ainsi à fin 2013 l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, cette moyenne est identique quel que soit le niveau d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

Il est également rappelé que les entreprises du secteur de l'enseignement privé sont soumises pour une partie de leurs salariés à des critères de recrutement, et notamment :

- pour les enseignants, à l'obtention de diplôme minimum ;
- pour les chercheurs, à des qualifications spécifiques.

Il apparaît par ailleurs que les plus de 55 ans sont principalement des enseignants et que les moins de 26 ans occupent des emplois plutôt administratifs.

Le présent accord tient compte de ces caractéristiques pour la fixation des objectifs de la branche.

Article 1.2

Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

Les parties signataires relèvent :

1. Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :

- 65 % des salariés sont des femmes, soit 51 500 salariés, et conséquemment ;
- 35 % des salariés sont des hommes, soit 27 500 salariés ;
- le taux de féminisation est plus élevé au sein des établissements prébac (68 % de femmes contre 64 % dans les établissements postbac).

2. Répartition selon l'âge et le sexe

La pyramide des âges fait apparaître que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif total salarié (8,5 % pour les femmes et 9 % pour les hommes) ;
- les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif total salarié (10 % pour les femmes et 11 % pour les hommes), dont 0,5 % de salariés de plus de 65 ans ;
- l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, soit 40 ans pour les femmes et 40,5 ans pour les hommes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).

3. Répartition selon la taille des entreprises :

- 43,5 % des 79 000 salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés ;
- 56,5 % dans des entreprises de 50 salariés et plus.

4. Répartition selon la catégorie professionnelle

La répartition des 79 000 salariés selon les principales catégories définies par la convention collective nationale est la suivante :

- personnels administratif et de service : 24 % ;
- personnel d'encadrement pédagogique : 11 % ;
- enseignants : 65 %, dont 2 % d'enseignants-chercheurs ;
- sur les 46 900 salariés occupés en équivalent temps plein, 56 % sont des enseignants.

5. Répartition selon la nature du contrat de travail :

- 56 % sont employés à temps plein (40 % pour les enseignants et 82 % pour les autres salariés) ;
- 44 % sont à temps partiel ;
- 83,5 % sont en CDI (78 % pour les enseignants et 91,5 % pour les autres salariés).

6. Analyse des données relatives au mouvement du personnel de la branche

Le solde des embauches-départs entre 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés, soit une augmentation de 1,5 %.

Répartition des embauches selon l'âge (sur 19 400 embauches) :

- 39,5 % de 36 à 45 ans ;
- 34 % de 26 à 35 ans ;
- 12 % de 46 à 54 ans ;
- 10,5 % moins de 26 ans ;
- 3 % de 57 à 65 ans ;
- 1 % de 55 à 56 ans ;
- plus de 65 ans : NS.

Répartition des départs (sur les 18 200 départs) :

- 36,5 % de 26 à 35 ans ;
- 35 % de 36 à 45 ans ;
- 15 % de 46 à 54 ans ;
- 7 % moins de 26 ans ;
- 4 % de 57 à 65 ans ;
- 1,5 % de 55 à 56 ans ;
- 1 % plus de 65 ans.

Sur les 18 200 départs, 3 % concernent des départs à la retraite.

7. Ancienneté dans l'entreprise, tous types de contrats confondus

L'ancienneté moyenne est de 6 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Répartition selon l'ancienneté :

- plus de 15 ans : 8,5 % (hommes ou femmes) ;
- de 6 à 15 ans : 36,5 % (hommes) et 38,5 % (femmes) ;
- 1 à 5 ans : 37 % (hommes) et 35 % (femmes) ;
- moins de 1 an : 18 % (hommes ou femmes).

Article 1.3

Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

Les parties signataires relèvent que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient en 2013, par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié total de la branche ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,35 % de l'effectif total, dont 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Avant de fixer tout objectif il convient de rappeler que l'accès aux fonctions d'enseignant, soit 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui constitue structurellement et réglementairement un frein au recrutement de jeunes salariés de moins de 28 ans.

L'effort pour les publics pourra se porter prioritairement sur les autres catégories professionnelles, mais pour un potentiel de recrutement en proportion de leur part structurelle dans le total des effectifs de la branche (35 % de l'effectif total).

Parallèlement il est constaté que les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 10,5 % des embauches sur l'année 2013, et les salariés de 55 ans et plus ont représenté 4 % du total des recrutements.

La profession, considérant le potentiel d'embauches annuelles de 19 400 salariés, se fixe pour objectifs de faire évoluer ces taux respectifs au 31 décembre 2018 à un minimum de :

- 12 % au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans,
- 6 % au bénéfice de salariés de 55 ans et plus,

avec la volonté de maintenir en emploi 100 % des collaborateurs de 57 ans et plus, qui représentent aujourd'hui 4,35 % de l'effectif salarié total.

TITRE II

AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

Article 2.1

Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

Article 2.1.1

Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension par le collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Article 2.1.2

Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique, le directeur pédagogique et/ou son référent.

Article 2.1.3

Accès à la formation

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions en matière de formation en rappelant qu'il importe aujourd'hui de mobiliser, pour toutes les catégories professionnelles de la branche, l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture générale, technique et scientifique de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

Ils rappellent par ailleurs que, dans le prolongement de l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, portant sur le bénéfice de l'obtention du certificat de compétence pédagogique (CCP), les entreprises sont incitées à promouvoir auprès des enseignants ayant peu d'expérience pédagogique toute formation permettant d'obtenir ce certificat de compétence à l'élaboration duquel la branche de l'enseignement privé a été étroitement associée.

Article 2.2

Développement de l'alternance

Les parties signataires s'attacheront à évaluer de manière plus précise le nombre de contrats en alternance au sein de la branche.

Elles invitent dès à présent les entreprises à asseoir une dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

TITRE III

ŒUVRER EN FAVEUR D'UNE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1

Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

Article 3.1.1

Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre I^{er}, section IV, et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>.

Article 3.1.2

Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1.1, mais pas nécessairement, les fonctions de référent ne devant pas être attribuées au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;
- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Dans un souci d'efficience, un référent ne pourra prendre en charge plus de deux jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2

Transmission des savoirs et des compétences

Article 3.2.1

Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu par le présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois au-delà des 6 premiers mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

Article 3.2.2

Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Article 3.2.3

Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Article 3.3

Mesures spécifiques pour les salariés âgés

Les entreprises sont invitées à engager une réflexion sur toutes les possibilités de réorientation, dans le cadre d'une démarche volontaire, de leurs salariés plus âgés vers des fonctions relevant d'autres catégories professionnelles de la branche.

Pour permettre l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les parties proposent la mise en œuvre par l'OPCA ACTALIANS d'une formation mutualisée visant le soutien des salariés et des entreprises en termes de formalisation et d'évaluation des compétences.

Les parties souhaitent mettre en avant l'engagement des partenaires sociaux pour l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, notamment des seniors. Ces engagements pourront être développés :

- par les entreprises à l'aide d'actions de prévention et de formation ;
- et au niveau de la branche, notamment dans le cadre du fonds de solidarité de l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé du 22 septembre 2015.

TITRE IV

SUIVIS RÉALISÉS PAR L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ (OMEEP)

Article 4.1

Rôle de l'observatoire

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OMEEP :

- de préciser dans le rapport de branche annuel certains items, notamment les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;
- de réaliser un suivi spécifique de catégories concernées par l'accord : jeunes de moins de 28 ans et seniors de plus de 55 ans ;
- de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un suivi des engagements de l'accord.

Article 4.2

Suivi des populations concernées

L'observatoire OMEEP aura pour tâche dès la fin de l'année 2016 la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins de la branche, notamment sur :

- les caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche ;

- les profils des jeunes de moins de 26 ans et de 28 ans ;
- les profils des seniors de 55 ans, de 57 ans et plus ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement.

Article 4.3

Suivi de la mise en œuvre

L'observatoire OMEEP est chargé de suivre les indicateurs listés ci-dessous. Les données qualitatives et quantitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés par l'accord.

Les parties signataires suivront également le nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de plans d'action mis en œuvre dans la branche.

Les résultats de ce suivi seront présentés lors d'une commission paritaire dédiée.

Liste des indicateurs :

- évolution du pourcentage des embauches des jeunes de moins de 26 ans et de moins de 28 ans ;
- évolution du pourcentage des embauches de salariés de plus de 55 ans et de plus de 57 ans ;
- nombre de formations suivies par ces catégories de salariés ;
- nombre de CCP relevant de l'avenant n° 24 obtenus ;
- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de formations suivies par les salariés référents ;
- nombre d'entretiens de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- nombre de formations mutualisées mises en œuvre et nombre de salariés pris en charge ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place des actions de prévention et de formation.

TITRE V

APPLICATION

Article 5.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application.

Lorsqu'un accord de génération a déjà été mis en place dans un établissement par accord collectif, les stipulations de celui-ci devront être adaptées, lors de son renouvellement, aux engagements du présent accord.

Pour les autres établissements, le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Article 5.2

Modalités de publicité. – Effet

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Article 5.3

Dispositions concernant le suivi

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises s'inscrivent dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient à l'observatoire OMEEP le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de collecte de données. Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en article 4.3 feront l'objet d'un rapport.

Article 5.4

Durée. – Effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} décembre 2015 et prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2018.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNEP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**AVENANT N° 121 DU 26 OCTOBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

NOR : ASET1551048M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La politique définie par les partenaires sociaux de la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques et capable de prévention et d'anticipation. Les partenaires sociaux souhaitent ainsi rendre la branche attractive à l'égard des actuels et futurs salariés.

A cette fin, ils inscrivent le présent régime de frais de soins de santé dans cette véritable politique de protection sociale de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de faire évoluer le régime de frais de soins de santé tout en respectant la réglementation relative aux « contrats responsables » et les dispositions relatives à la généralisation de la complémentaire santé (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Le présent avenant a pour objet de :

- généraliser le bénéfice du régime frais de santé à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté ;
- regrouper au sein d'un fonds de solidarité le fonds de prévention et le fonds de secours ;
- préciser les missions du comité paritaire de gestion et de suivi dans l'élaboration de la politique de protection sociale globale ;
- réaffirmer la solidarité intergénérationnelle entre les salariés actifs et les anciens salariés ;
- modifier les garanties dudit régime.

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 (modifié en dernier lieu par l'avenant n° 96 du 1^{er} février 2012) est modifié comme suit afin de supprimer la condition d'ancienneté :

« Sont bénéficiaires de ce régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant, sans condition d'ancienneté. »

Article 2

Il est créé un article 4 *ter* « Fonds de solidarité ». Par ailleurs, les dispositions relatives à la création du fonds de prévention instituées par l'article 2 de l'avenant n° 104 du 6 mars 2013 sont modifiées comme suit :

« Article 4 *ter*

Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la commission paritaire nationale.

1. Fonds de prévention

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la commission paritaire nationale. Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux professions du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers et/ou aux risques de santé publique.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées.

La branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chacune des professions.

Les actions de prévention prennent la forme :

- d'études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex. : troubles musculo-squelettiques...) ;
- de consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex. : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire...) ;
- d'accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex. : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter...) ;
- de moyens de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) ;
- de relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention.

Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention décide de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

2. Fonds de secours

Le fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la commission paritaire nationale définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses autres que celles prises par le régime de base de la sécurité sociale (frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade) et engendrés par des problèmes de santé graves. »

Article 3

L'article 17 « Comité paritaire de suivi et de gestion » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est complété comme suit :

« Le comité paritaire de suivi et de gestion est chargé de piloter le régime de frais de santé de la branche, de vérifier la bonne gestion technique et financière et administrative du régime, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la branche des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

A cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations ;
- le montant des prestations payées ;
- le montant des provisions ;
- le nombre de salariés garantis ;
- un bilan spécifique sur les droits non contributifs ;
- un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre ;
- un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre. »

Article 4

Le troisième paragraphe de l'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit :

« Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs –, la cotisation des anciens salariés, salariés faisant valoir leurs droits à la retraite ou titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité telles que définies dans le régime de prévoyance au chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, ou privés d'emploi et percevant des allocations de remplacement, est appelée à 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 .

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'ancien salarié. »

Article 5

L'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 (modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 106 du 18 novembre 2013) est rédigée comme suit afin de prendre en compte l'amélioration des garanties décidée par les partenaires sociaux (en gras dans le tableau).

ANNEXE

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	220 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent au CAS (*) : 220 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin non adhérent au CAS (*) : 200 % de la BR
Autres honoraires	
Chambre particulière ⁽¹⁾	70 € par jour
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste ⁽²⁾	Médecin adhérent au CAS (*) : 195 % de la BR Médecin non adhérent au CAS (*) : 175 % de la BR
Consultation et visite de spécialiste ⁽²⁾	Médecin adhérent au CAS (*) : 220 % de la BR Médecin non adhérent au CAS (*) : 200 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent au CAS (*) : 220 % de la BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent au CAS (*) : 200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent au CAS (*) : 170 % de la BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent au CAS (*) : 150 % de la BR
Kinésithérapeutes	120 % de la BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses, actes de biologie et prélèvements	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Chirurgie réfractive dont kératotomie (correction de la myopie par laser)	Crédit de 1 100 € par œil et par année civile
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % de la BR
Dentaire (remboursé par la sécurité sociale)	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	450 % de la BR
Inlay core et inlay à clavettes	450 % de la BR
Prothèses dentaires	450 % de la BR
Orthodontie	250 % de la BR

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Dentaire (non remboursé par la sécurité sociale)	
Prothèses dentaires	450 % de la BR
Orthodontie	250 % de la BR
Implants	Crédit de 1 200 € par implant dans la limite de 3 implants par année civile
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Appareillages (remboursées par la sécurité sociale)	
Accessoires et entretiens sur prothèses auditives	100 % de la BR
Prothèses auditives hors accessoires et entretiens)	100 % de la BR + crédit de 1 100 € dans la limite d'une prothèse par année civile
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR + crédit de 500 € par année civile et par bénéficiaire
<p>Optique (par bénéficiaire)</p> <p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée. [La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.])</p> <p>Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.</p>	
Monture	Remboursement sécurité sociale + crédit de 140 €
Verres unifocaux simples ⁽³⁾	Remboursement sécurité sociale + 95 € par verre limité à 2 verres
Verres unifocaux complexes ⁽⁴⁾	Remboursement sécurité sociale + 165 € par verre limité à 2 verres
Verres multifocaux ou progressifs simples ⁽⁵⁾	Remboursement sécurité sociale + 190 € par verre limité à 2 verres
Verres multifocaux ou progressifs complexes ⁽⁶⁾	Remboursement sécurité sociale + 265 € par verre limité à 2 verres
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile
Cure thermique (remboursée par la sécurité sociale)	
Honoraires et frais de traitement	100 % de la BR
Frais de voyage et d'hébergement	250 €, limité à une intervention par année civile et par bénéficiaire
Maternité ⁽⁷⁾	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (dans la limite des frais réels restants à charge)	Forfait de 300 €

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Médecines douces (non remboursées par la sécurité sociale) : pack envisagés	
Pack Bien-être : acupuncture, chiropractie, ostéopathie, étio-pathie, diététique, psychologie ⁽⁸⁾ Bonus 2016	30 € par séance, dans la limite de 4 séances par an Bonus de 20 € par séance pour les consultations en 2016 dans la limite de 4 séances par an
Sevrage tabagique prescrit, moyens contraceptifs prescrits, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	100 € par an
Prévention	
Actes de prévention pour le seul salarié : acupuncture, chiropractie et osthéopathie Du fait de l'exercice des métiers du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif du professionnel de santé	Prise en charge par le fonds de prévention dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible)
Prévention liée aux métiers	Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'actions de prévention à partir des éléments ci-dessous : – études épidémiologiques (ex. : troubles musculo-squelettiques...) – prises en charge de consultations de prévention (ex. : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire...) – accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex. : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter...) – moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) – relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans	100 % de la BR

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
<p>Dépistage de l'hépatite B</p> <p>Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <p>a) Audiométrie tonale ou vocale</p> <p>b) Audiométrie tonale avec tympanométrie</p> <p>c) Audiométrie vocale dans le bruit</p> <p>d) Audiométrie tonale et vocale</p> <p>e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie</p>	
<p>Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans</p> <p>Vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <p>a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges</p> <p>b) Coqueluche : avant 14 ans</p> <p>c) Hépatite B : avant 14 ans</p> <p>d) BCG : avant 6 ans</p> <p>e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant</p> <p>f) <i>Haemophilus influenzae</i> B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant</p> <p>g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois</p>	100 % de la BR
Assistance « frais de santé » hospitalisation et ambulatoire	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application de la convention existant entre AG2R Prévoyance et l'assisteur.	
Eléments de solidarité professionnelle	
<p>Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.</p> <p>Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.</p>	
<p>Couverture des anciens salariés</p> <p>(salariés faisant valoir leurs droits à la retraite ou titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité telles que définies dans le régime de prévoyance au chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, ou privé d'emploi et percevant des allocations de remplacement)</p>	
La cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actif.	
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>(*) CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>(2) Y compris déplacements et majorations (nuit par jour férié).</p> <p>(3) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412 .</p>	

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
(4) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.	
(5) Verres multifocaux ou progressifs simples : 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180.	
(6) Verres multifocaux ou progressifs complexes : 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042.	
(7) Le forfait maternité est versé en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né). Son montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement. Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur. Le forfait maternité du participant peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.	
(8) Le praticien doit être inscrit auprès d'une association agréée.	

Article 6

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 7

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNFD ;
FNDECB ;
FFF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CGT CDS.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 19 MAI 2015
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

NOR : ASET1551062M

IDCC : 1278

Nota. – Les passages en italique gras correspondent aux modifications.

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et annule l'accord précédent en date du 25 novembre 2003, lui-même modificatif des accords du 2 septembre et du 25 juin 1996, modifiant eux-mêmes l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Article 1^{er}

Emplois et coefficients

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois existants dans les activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Les fonctions citées sont affectées de coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les salaires minima professionnels.

Article 1^{er} bis

Coefficients intermédiaires

La présente classification prévoit des coefficients hiérarchiques intermédiaires, à emplois et échelons inchangés.

Ces coefficients permettent la détermination des salaires minima professionnels dans les mêmes conditions qu'à l'article 1^{er} du présent accord.

Le coefficient intermédiaire constitue un palier d'évolution professionnelle entre deux emplois immédiatement voisins de la classification (en contenu et/ou en échelon). Le coefficient n'appelle pas de définition spécifique du poste correspondant.

Article 1^{er} ter

Statuts d'agent de maîtrise et de cadre

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

- le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1 ;
- le coefficient 800 correspond au statut agent de maîtrise 2 ;
- les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

Article 2

Polyvalence

Les situations réelles peuvent être diverses selon les capacités et les attributions de chacun. En conséquence, la présente classification ne peut classer que des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer des personnes.

Lorsqu'un salarié exerce de façon permanente des fonctions relevant de plusieurs postes, il doit être classé à l'échelon le plus élevé des activités ou fonctions qu'il exerce de manière spécifiquement prépondérante.

Article 3

Emplois non cités

Les fonctions énumérées étant le plus fréquemment rencontrées, il peut arriver que, dans certains organismes, les fonctions exercées soient différentes et ne correspondent pas, dans leur titre comme dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les emplois par analogie avec les postes existants. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux emplois en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauche

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauche, conformément à l'article 9 de la convention collective nationale.

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle en rapport avec l'emploi occupé, qui sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage – par la formation professionnelle continue – ou, en tout ou partie, par la validation des acquis de l'expérience, sont une condition nécessaire mais pas suffisante pour ce classement. Ce classement tient compte avant tout de l'emploi occupé.

Article 4 bis

Evolution professionnelle

Le recours aux pratiques reconnues en matière de ressources humaines est vivement recommandé : entretien d'évaluation, plan pluriannuel de formation en référence notamment aux orientations de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF), démarches d'amélioration de la qualité du service rendu...

L'évolution professionnelle tient compte de la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience.

De plus, l'évolution professionnelle des salariés peut se faire par la promotion interne et/ou moyennant une mobilité à l'intérieur du mouvement selon les fonctions exercées, les responsabilités assurées et la participation aux stages de formation.

Article 5

Dispositions transitoires

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauche. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du coefficient déjà attribué.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée par l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur, pendant la durée de la période de transition, un examen de la situation dans le délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit, s'il y a un changement, dans les 6 mois au plus tard à compter du dépôt pour les parties signataires et à compter de 1 jour franc suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord pour les employeurs non signataires du présent accord mais couverts par l'arrêté d'extension.

Article 6

Salaires minima et accord sur les salaires

Le présent accord permet la fixation des salaires minima professionnels.

Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Les salaires minima mensuels des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 13 *bis* de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.

Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de prendre en compte le salaire minimum conventionnel, qui comprend la partie fixe à laquelle on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur.

L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins une fois par an, conformément à l'article 24 de la convention collective nationale.

Article 7

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonctions identiques, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

Article 8

Cas particuliers

Lors de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail hebdomadaire et du passage aux 35 heures, certains organismes ont maintenu le salaire correspondant à 39 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année, d'autres un salaire correspondant à une durée moindre.

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Les organismes qui ont maintenu un salaire correspondant à 36, 37 ou 38 heures sont soumis au présent accord et ne peuvent pas avoir recours à un coefficient inférieur à 420.

Article 9

Portée

9.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

9.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 10

Date de prise d'effet des nouveaux minima

Lorsque les classements attribués entraîneront des augmentations de salaires en raison des nouveaux minima correspondant au nouveau classement, ces augmentations seront applicables immédiatement à compter de la notification du nouveau classement, prévue à l'article 7 ci-dessus.

Article 11

Date de prise d'effet. – Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'au ministère en charge de l'emploi, avec demande d'extension, et devra être intégré à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SOLIHA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

Solidaires.

Classification avec les coefficients s'y rapportant

COEF.

ADMINISTRATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Entretien des bureaux

Employé d'entretien des bureaux

Assure le nettoyage régulier des bureaux ou locaux de l'établissement. 420

2. Employés de bureau

Employé de bureau

Fait les courses de l'organisme ou de l'agence. Doit pouvoir effectuer la reproduction de plans et de documents par des procédés industriels, les conditionner selon les instructions données et les classer. Effectue éventuellement certains petits travaux manuels. **Exécute divers travaux simples suivant des instructions précises : travaux d'écriture d'enregistrement, de classement, de tenue de fiches. Doit savoir utiliser l'outil informatique.** 420

Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Standardiste-réceptionniste

De niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, assure le travail de standardiste. Reçoit également le public et l'oriente vers les services intéressés à l'intérieur de l'établissement et exécute éventuellement certains travaux de bureau (classement, fichiers, dactylographie, etc.). **Est capable de présentation, voire de promotion, des activités de l'organisme. Maîtrise le traitement de texte.** 420

Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Secrétaire

1^{er} échelon

Employé de niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable de réaliser une bonne présentation du travail, ayant une formation lui permettant de rédiger un courrier simple sur indications sommaires. Doit savoir utiliser les outils informatiques et être capable d'effectuer les opérations de saisie, de gestion de fichiers et d'exploitation de logiciels. 430

2^e échelon

De niveau bac minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions du 1^{er} échelon, est au courant de la marche et de l'activité du service, fait preuve d'initiative et est en mesure : 450

- d'organiser tout rendez-vous ;
- de constituer certains dossiers ;
- de présenter un compte rendu succinct ;
- de maîtriser le traitement de texte et les tableurs.

3^e échelon

Secrétaire de niveau bac minimum et/ou ayant une expérience équivalente et confirmée, en plus des qualifications du 2^e échelon, contribue et participe au bon déroulement des activités du service. Possède une autonomie pour la constitution et le suivi des dossiers confiés. Est capable de rédiger et de présenter un compte rendu clair et ordonné de réunions. 500

Coefficient intermédiaire 550

Secrétaire de direction

1^{er} échelon

Collaborateur qualifié attaché à la direction ayant au minimum le niveau BTS et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, est au courant des informations même confidentielles et est en mesure, en plus du secrétariat 3^e échelon, d'assumer les tâches de secrétariat général et de coordination générale. Il est rattaché à la direction. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.

600

Coefficient intermédiaire

650

2^e échelon

En plus des attributions de secrétariat de direction 1^{er} échelon, assure les relations internes à l'organisme. Prend en charge la gestion administrative du personnel et toutes les initiatives dans les limites définies par la direction.

700

Agent de maîtrise

750

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.

800

Assistant(e) de direction

De niveau licence au minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de secrétaire de direction 2^e échelon, peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure.

870

COMPTABILITÉ

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Aide-comptable

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, il accomplit, sous la direction du comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires), tient les comptes particuliers notamment clients et fournisseurs, les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et vérifie la codification, doit savoir utiliser l'outil informatique. Il intervient également dans le cadre d'une structure à activités diversifiées l'amenant à fournir un effort permanent d'adaptation dans l'accomplissement de ses tâches.

430

Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Comptable

1^{er} échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente donnant lieu à des connaissances étendues en matière de comptabilité et des disciplines qui s'y associent. Ces connaissances lui permettent de tenir la comptabilité et la paie de l'organisme. Il doit savoir utiliser l'outil informatique en effectuant des opérations de saisie et de règlement des dossiers financiers.

450

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des qualifications du 1^{er} échelon, il a la maîtrise des logiciels de comptabilité et de bureautique pour assurer la vérification des documents informatiques de la comptabilité générale ou analytique, de la gestion de prêts et des tableaux de bord de gestion, prépare ou établit les situations d'exploitation.

500

	COEF.
Coefficient intermédiaire	550
Coefficient intermédiaire	600
3 ^e échelon	
En plus des qualifications du 2 ^e échelon, il possède une expérience équivalente et confirmée qui lui permet d'assurer le fonctionnement soit d'une section de comptabilité générale d'un organisme à structure complexe, soit d'une comptabilité complète d'un organisme à structure simple. Il est en mesure d'assurer la comptabilité analytique et les déclarations fiscales de l'organisme, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	660
Coefficient intermédiaire	700
Comptable principal	750
A la qualification du comptable du 3 ^e échelon et une expérience professionnelle équivalente et confirmée du 3 ^e échelon, participe à l'élaboration du budget prévisionnel. Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique, assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle et le suivi de la trésorerie. Ayant une connaissance des possibilités de l'organisme, il doit être en mesure de faire des propositions pour améliorer la gestion financière.	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Chef comptable	
En plus des qualifications et des attributions du « comptable principal », il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme.	870

INFORMATIQUE

Fera éventuellement l'objet d'un avenant.

TECHNIQUE

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Technicien en bâtiment

L'emploi d'aide-mètreur est supprimé.

Mètreur-évaluateur

1^{er} échelon

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage tout corps d'état sur plan, en le chiffrant.

Coefficient intermédiaire 480

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il est chargé d'établir les devis descriptifs quantitatifs simples tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix, évalue la dépense à envisager.

Vérificateur-mètreur

1^{er} échelon

De niveau BTS minimum, il assure la vérification de tout mémoire, devis simples et décomptes de travaux, suit les directives du technicien ou d'un conducteur de travaux. Suit l'avancement des travaux, sans les commander ni les conduire. 550

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il assure la vérification de tout mémoire, devis complexes et décomptes de travaux, suit l'avancement des travaux. Remplace exceptionnellement le conducteur des travaux. 600

Technicien spécialisé

1^{er} échelon

Collaborateur ayant une formation technique constatée (BTS, DUT) et/ou une expérience professionnelle équivalente qui lui permet de mettre en œuvre ses compétences au service de l'organisme et d'assurer une ou plusieurs des tâches définies au 2^e échelon, peut assurer la coordination de plusieurs agents. 660

2^e échelon

Technicien ayant une formation technique supérieure de 1^{er} cycle universitaire reconnue par un diplôme professionnel. Assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou lors des permanences. Estime rapidement le montant des travaux. Etablit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé. Assure la responsabilité du traitement de dossiers administratifs, techniques et financiers de son ressort avec les organismes extérieurs. Assure la surveillance et le suivi des chantiers. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

Technicien hautement spécialisé

Ce collaborateur justifie d'une formation technique de niveau universitaire (ingénieur, architecte, technicien...) et/ou d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé de travaux dans sa spécialité et/ou a une expérience confirmée dans des opérations complexes qui lui permet de prendre des initiatives dans les relations avec les organismes extérieurs en fonction des capacités de la structure. 870

Conducteur de travaux

1^{er} échelon

De niveau BTS ou DUT et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il établit ou vérifie les devis commandés et conduit les travaux. Vérifie éventuellement les mémoires. Assiste aux expertises en qualité de technicien et assure le règlement des sinistres avec les compagnies d'assurances. Gère les problèmes liés aux travaux exprimés par les habitants et peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 660

2^e échelon

Collaborateur ayant une formation technique d'ingénieur et/ou une expérience confirmée dans des opérations complexes et, en plus des critères du 1^{er} échelon, établit et vérifie les devis et mémoires des entrepreneurs. Suit l'avancement des travaux. Assure la réception des travaux. Contrôle et gère le déroulement technique et financier des travaux. Peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

Conducteur principal

En plus des tâches du 2^e échelon, justifie d'une formation technique de niveau universitaire et/ou d'une expérience confirmée, coordonne le service technique d'une agence ou d'une équipe placée sous son autorité. Représente l'organisme dans l'exécution du contrat passé par celui-ci. 870

2. Dessinateurs

Dessinateur

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, **il connaît la lecture des plans, de la cartographie urbaine et des dessins, est en mesure d'interpréter les données brutes de statistiques, d'enquêtes et d'établir les cartes correspondantes. Il établit des croquis**, des plans de construction et, éventuellement, les détails d'exécution d'ouvrages courants suivant les directives et croquis qui lui sont donnés. Exécute tous les relevés. 420

Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Dessinateur-projeteur

1^{er} échelon

De niveau bac minimum, il a l'expérience professionnelle en matière de construction, de législation, de règlements et de coutumes en vigueur dans le bâtiment. Sur l'esquisse d'un projet, effectue une mise au point permettant la discussion avec le client avant l'étude définitive. Etablit les plans et détails d'exécution complets, fournit les éléments en vue de la rédaction des devis descriptifs relatifs à tout corps d'état ; éventuellement, suit l'exécution des travaux. 450

2^e échelon

En plus des tâches du 1^{er} échelon, possède une expérience professionnelle équivalente et confirmée et un niveau minimum de BTS. 530

Dessinateur-projeteur-compositeur

1^{er} échelon

De niveau BTS, DUT, ayant une formation technique supérieure et/ou une expérience professionnelle équivalente, a les connaissances architecturales de maître d'œuvre. Exécute sur simples indications l'esquisse du projet ainsi qu'une première mise au point pour permettre la discussion avec le maître d'ouvrage avant l'étude définitive. Assure la réalisation du projet définitif et établit les devis quantitatifs tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

	COEF.
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
2 ^e échelon	
De formation technique supérieure (niveau architecte), en plus des tâches du 1 ^{er} échelon, rédige les pièces contractuelles, assure la vérification de tout mémoire, décompte de travaux, le suivi des chantiers tenant compte des besoins réels des occupants, notamment les contraintes physiques, financières, sociales et économiques. Est capable de maîtriser les opérations simples et complexes et assure certaines relations auprès des administrations.	870
3. Conseillers techniques	
1 ^{er} échelon	
Technicien ayant une formation de niveau BTS, DUT, niveau architecte au minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme, agence ou permanence. Assure le relevé des lieux et effectue les croquis sommaires. Etablit un diagnostic sur l'état des existants et des prescriptions simples, estime le coût des travaux, contrôle la conformité des devis et des travaux avec le programme défini. Est capable de concevoir un projet simple en rapport avec la situation des demandeurs.	530
Coefficient intermédiaire	550
2 ^e échelon	
En plus de la qualification et des tâches du 1 ^{er} échelon, connaît les modalités de financement, l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la bonne exécution des ouvrages, assure la constitution des dossiers et la surveillance des chantiers en liaison avec les partenaires et les entreprises.	600
Coefficient intermédiaire	650
Coefficient intermédiaire	700
3 ^e échelon	
En plus des compétences du 2 ^e échelon, assure le suivi technique d'une opération de réhabilitation de plusieurs logements en lien avec le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre et en collaboration avec le chargé d'opération. Il contrôle les coûts, établit les pièces écrites, suit la bonne exécution des travaux, vérifie les situations et les décomptes de la partie technique. Effectue le contrôle budgétaire et technique de l'opération.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800

GESTION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Entretien des immeubles

Agent d'entretien

Assure exclusivement le nettoyage des parties communes d'un immeuble ou groupe d'immeubles (nettoyage, ordures ménagères...). Travaille sous la responsabilité du gardien. 420

Ouvrier d'entretien

1^{er} échelon

En plus des travaux confiés aux agents d'entretien, il peut effectuer de petits travaux d'entretien courant et travaille sous la responsabilité du gardien. 430

2^e échelon

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'entretien des immeubles et effectue les réparations nécessaires du fait de sa polyvalence. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier. 440

2. Ouvriers qualifiés et chefs d'équipe

Ouvrier qualifié

1^{er} échelon

De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il possède une technique déterminée et effectue, selon les directives, des travaux courants. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier. 440

2^e échelon

Possède, par formation de niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, une technique déterminée et effectue, selon des directives, des travaux courants. 450

3^e échelon

En plus du niveau BEP, possède par expérience de bonnes connaissances professionnelles, effectue, selon les instructions reçues, les travaux de sa spécialité et prend des initiatives. 460

Ouvrier hautement qualifié

1^{er} échelon

Possède le niveau BAC minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente et une parfaite maîtrise de son métier. Effectue les travaux les plus délicats dans sa spécialité et est susceptible d'assurer la fonction de monitorat. 470

2^e échelon

En plus des qualifications du 1^{er} échelon, a de l'expérience dans les fonctions attribuées. 480

Chef d'équipe

1^{er} échelon

En plus du niveau précédent, a toutes les connaissances nécessaires pour coordonner et diriger le travail remis par le chef de service. Assure la responsabilité du stock de matériaux, des véhicules et du matériel affecté à son service. 490

2^e échelon

En plus de la qualification du 1^{er} échelon et de l'expérience professionnelle équivalente, il a la capacité d'établir des rapports sur les activités de l'équipe. 500

Coefficient intermédiaire 550

	COEF.
Encadrant technique	
1 ^{er} échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise une spécialité et est en capacité de transmettre ce savoir-faire à un public en insertion.	600
Coefficient intermédiaire	650
2 ^e échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise différentes spécialités et est en capacité de transmettre ces savoir-faire à un public en insertion.	700
Coordinateur technique	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	750
Niveau 2	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	800
3. Gestion immobilière	
Gardien d'immeuble	
1 ^{er} échelon	
Logé dans l'immeuble ou ses annexes, assure la surveillance générale des parties communes, leur entretien et les petites réparations, conformément aux règles générales définies dans la convention collective des sociétés anonymes d'HLM. Fait respecter le contrat de location en liaison avec le gestionnaire. Etablit la liaison entre les occupants et les organismes pour les travaux et réparations.	420
2 ^e échelon	
De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, assure le gardiennage de plusieurs immeubles, renseigne les locataires de façon sommaire, détermine avec les gestionnaires les travaux d'entretien à effectuer dans l'immeuble et contrôle leur exécution.	430
Gestionnaire	
1 ^{er} échelon	
De niveau BEP minimum, il est placé sous la responsabilité du gestionnaire immobilier, reçoit les candidats au logement, leur propose des logements disponibles, est capable d'effectuer les visites, les états des lieux, de procéder à l'appel des loyers et d'établir les quittances.	420
2 ^e échelon	
De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches définies au 1 ^{er} échelon, est capable de démarcher les bailleurs afin de recenser les logements vacants et est en mesure de prendre l'initiative de renseigner le bailleur sur les possibilités techniques et financières offertes et d'assurer les relations avec les administrations et les locataires. Prend en charge les modalités de location, d'entretien et de réparations courantes.	430
L'emploi préexistant de receveur-encaisseur est supprimé.	
Coefficient intermédiaire	450
3 ^e échelon	
De niveau BTS et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches du 2 ^e échelon, assure la responsabilité du service de gestion immobilière, l'occupation optimale des logements à gérer ainsi que la liaison entre les services internes concernés.	500

	COEF.
Coefficient intermédiaire	550
Coefficient intermédiaire	600
Coefficient intermédiaire	650
Coefficient intermédiaire	700
Gestionnaire immobilier	
En plus des attributions du gestionnaire du 3 ^e échelon, possède la maîtrise de la gestion immobilière ainsi que le diplôme requis pour l'obtention de la carte professionnelle. Assure la coordination de l'activité immobilière et connaît les possibilités de l'organisme en ce domaine.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Gestionnaire immobilier principal	
En plus des qualifications et des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.	870
4. Gestion sociale	
Agent social	
1 ^{er} échelon	
Agent de niveau bac et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en collaboration et sous le contrôle direct du responsable de service, est chargé, en liaison avec les travailleurs sociaux, d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes ou de familles et de contribuer à leur réinsertion dans l'environnement.	430
Coefficient intermédiaire	450
2 ^e échelon	
Agent titulaire d'un diplôme de travailleur social et/ou justifiant d'une expérience professionnelle similaire pour exécuter les tâches définies au 1 ^{er} échelon, sous la responsabilité du responsable de service.	500
Coefficient intermédiaire	550
3 ^e échelon	
En plus des qualifications et des attributions du 2 ^e échelon et/ou de l'expérience professionnelle équivalente, assume la rédaction de rapports ou d'études avec proposition d'actions s'adaptant au mieux au cas étudié. Il assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux référents.	600
4 ^e échelon	
Titulaire du diplôme de travailleur social et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il exerce, en plus des fonctions du 3 ^e échelon, la fonction de coordination de plusieurs agents et l'animation de quartier à la fois individuelle et collective en liaison avec les travailleurs sociaux. Il possède une connaissance de la réglementation sur le droit au logement et est compétent pour dresser un constat de la situation. Il est capable, en fonction des besoins et des problèmes repérés, d'établir des projets avec les personnes et les services sociaux référents.	660

Coordinateur social

1^{er} échelon

Agent de niveau universitaire chargé de la coordination des actions individuelles des agents sociaux et des actions collectives au profit des familles logées en appartement de transit, en centre d'accueil ou dans un quartier faisant l'objet d'un programme spécifique et complexe. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

2^e échelon

En plus des qualifications et des attributions du 1^{er} échelon, supervise les actions individuelles et les opérations complexes, anime les actions collectives entreprises dans les différents secteurs suivis par les gestionnaires et les animateurs et les coordonne, assure les relations avec les institutions et organismes collaborant à la réinsertion des familles. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées. 870

ACCUEIL. – CONSEIL. – TRAITEMENT DES DOSSIERS

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Conseiller habitat

1^{er} échelon

De niveau bac minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil et le conseil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence. A partir d'une estimation des travaux, est en mesure de saisir sur matériel informatique toute ouverture de dossier en maîtrisant le traitement de texte, établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé, effectue ou contrôle la constitution des dossiers nécessaires aux financements sociaux, connaît le fonctionnement et les possibilités de l'organisme, effectue des enquêtes à domicile. 430

Coefficient intermédiaire 450

2^e échelon

De niveau BTS minimum, en plus des qualifications et des tâches définies au 1^{er} échelon, a la capacité d'analyse des textes officiels sur le logement et assure la responsabilité des dossiers et des comptes clients. 500

Coefficient intermédiaire 550

3^e échelon

En plus de la qualification du 2^e échelon et/ou de l'expérience professionnelle acquise, assure le montage d'opérations complexes et la gestion des comptes clients, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, peut assurer la coordination de plusieurs agents. 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 750

4^e échelon

Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière, en plus des tâches définies au 3^e échelon, est capable de rédiger des documents ou notes de synthèse pour le public, les administrateurs, le personnel et de participer aux études de portée générale. 750

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

Conseiller(ère) habitat principal

En plus des qualifications et attributions du 4^e échelon, assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées. 870

DOCUMENTATION. – INFORMATION. – COMMUNICATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Documentation

Documentaliste

1^{er} échelon

Agent de niveau bac minimum, centralise, analyse et diffuse les documents ayant trait à l'activité de l'organisme. Etablit le classement et tient à jour le répertoire de ces documents. 430

Coefficient intermédiaire 450

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle acquise, accomplit les mêmes tâches qu'au 1^{er} échelon, recherche l'exploitation de documents à la demande d'un autre service, avec rédaction d'une note de synthèse, et est éventuellement responsable du service. 530

2. Information. – Communication

Chargé d'information-communication

1^{er} échelon

Titulaire du BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, conçoit et réalise des documents simples dans sa spécialité (audiovisuel, journalistique). 530

Coefficient intermédiaire 600

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou ayant une expérience équivalente confirmée, en plus des tâches définies au 1^{er} échelon, élabore à la demande d'un autre agent des documents d'information et/ou une campagne sur un thème donné, dans sa spécialité, sous la responsabilité d'un chef de service ou de la direction. Il maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication. 660

Coefficient intermédiaire 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

3^e échelon

Titulaire d'un diplôme supérieur reconnu, en plus des tâches du 2^e échelon, prend tout contact avec les médias et élabore une politique d'information pour l'organisme sur les directives et sous le contrôle de la direction. 870

ÉTUDES ET SUIVI. – ANIMATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Enquêteur

Collaborateur de niveau BEP et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, qui, à partir d'un questionnaire établi, est chargé de recueillir des informations auprès d'une population donnée. 420

Coefficient intermédiaire 450

Assistant d'études ou d'opérations

1^{er} échelon

De niveau licence ou maîtrise et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, est capable, sous la responsabilité du chargé d'études ou d'opérations, de mettre en forme les résultats et enquêtes d'urbanisme par la composition et la réalisation de documents d'information et de participer au montage et au suivi d'opérations simples sous leurs aspects technique, financier, administratif et social. 530

2^e échelon

En plus des qualifications et des tâches définies au 1^{er} échelon, il justifie d'une expérience confirmée. 600

Chargé d'études

1^{er} échelon

De niveau maîtrise ou 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des compétences ci-dessus, assure les responsabilités d'une étude ne présentant pas de difficultés exceptionnelles et la coordination du travail d'assistants d'études. Travaille de façon autonome sur un programme précis défini avec le chargé d'opérations éventuellement concerné, le chef de service, s'il existe, ou, à défaut, en relation directe avec le responsable de l'organisme. Assure des missions spécifiques liées à son emploi et à ses compétences, par exemple : fonctionnement du service de documentation, conseil aux chargés d'opérations dans des secteurs spécialisés : finance-ment, législation. 660

Coefficient intermédiaire 700

2^e échelon

De niveau 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1^{er} échelon, conduit des études présentant des difficultés certaines et éventuellement les réalise seul. Prend les initiatives nécessaires à la conduite de ces études en liaison avec le chef du service études ou le responsable de l'organisme. 730

Agent de maîtrise

1^{er} échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

2^e échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

3^e échelon

En plus des attributions du 2^e échelon, possède une qualification reconnue lui permettant d'assurer de façon autonome la conduite et la coordination d'études réalisées par un ou plusieurs chargés d'études qu'il guide et conseille. 870

Chef de service études

De formation supérieure, il est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres en liaison avec le directeur de l'organisme. 1 000

Chargé d'opérations

1^{er} échelon

De niveau maîtrise ou 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, il est responsable de l'animation d'un projet social ou urbain et chargé de la relation et de la communication avec les maîtres d'ouvrage et les collectivités locales. Sa responsabilité s'étend aux aspects :

- administratifs : il est chargé de l'animation, de l'information, de la coordination et du contrôle des différentes phases du programme envisagé ;
- financiers : il constitue les dossiers financiers (demandes de prêts, de primes ou de subventions) et conseille tout intéressé sur les diverses possibilités financières qui lui sont offertes ;
- techniques : il effectue les enquêtes sur les immeubles à restaurer et procède à la constitution ainsi qu'au contrôle de tout dossier d'étude ou de préétude technique demandé par toute personne intéressée à l'opération projetée ;
- sociaux : il résout les problèmes de logement temporaire ou définitif et recherche avec les partenaires les solutions aux différents problèmes rencontrés ;
- urbanistiques et territoriaux : il recueille et fournit les éléments d'analyse des spécificités locales du territoire, du bassin d'emplois, d'habitat, du peuplement, des partenaires.

Il peut assurer la coordination de plusieurs agents. 660

Coefficient intermédiaire

700

2^e échelon

De niveau 3^e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1^{er} échelon, est responsable de plusieurs opérations simples de restauration immobilière qu'il anime et dirige et/ou d'une opération complexe. Traite en plus tous les problèmes d'ordres juridique, technique, financier, administratif et urbanistique dans le cadre de ses fonctions. 730

Agent de maîtrise

1^{er} échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

	COEF.
2 ^e échelon	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
3 ^e échelon	
De niveau 3 ^e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé. Il assure les tâches définies au 2 ^e échelon, est capable d'assurer la conduite et la coordination de plusieurs opérations complexes.	870
Chargé de mission	
1 ^{er} échelon	
De formation supérieure de 3 ^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente à celle de la licence, il exécute des tâches diverses confiées par la direction, nécessitant des connaissances approfondies en matière administrative, technique, sociale, urbanistique ou financière pour conduire un projet d'ensemble. Cette fonction implique le sens de l'initiative et de la responsabilité dans les relations avec les partenaires de l'organisme et une bonne connaissance des possibilités de l'organisme.	900
2 ^e échelon	
Outre les qualifications du chargé de mission du 1 ^{er} échelon, il est en mesure de conduire simultanément plusieurs projets complexes au sein de l'organisme et de le représenter dans les négociations auprès des instances tant internes qu'externes. Il peut recevoir à cet effet une délégation élargie pour l'exécution de ces tâches.	1000
DIRECTION	
Responsable de service	
1 ^{er} échelon	
De formation supérieure et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le chef de service est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres.	1000
2 ^e échelon	
En plus des attributions du 1^{er} échelon, il intervient auprès des différents services et, le cas échéant, établissements ou agences de l'organisme dans son domaine de compétence.	1050
Responsable d'agence	
1 ^{er} échelon	
Outre une formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme sur un secteur géographique donné qui lui est confié.	1000
2 ^e échelon	
En plus des attributions du 1^{er} échelon, à une échelle géographique plus étendue, notamment départementale, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme ainsi que de missions internes ou externes déléguées par le directeur concernant le secteur géographique couvert.	1050
Directeur adjoint	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur adjoint participe à la mise en œuvre des décisions, assure une partie de l'organisation et du fonctionnement de l'organisme et contribue à l'élaboration des budgets, le représente à l'extérieur en lien avec le directeur et sur délégation expresse du président, et remplace le directeur en cas d'absence.	1100

Directeur**1^{er} échelon**

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **le directeur assure et rend compte de la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration, développe l'activité découlant du projet, assure le bon fonctionnement de l'organisme en termes d'organisation, de gestion financière et de ressources humaines, participe à la promotion de l'organisme et du réseau, met en cohérence activités, moyens et projet global, dans un organisme employant moins de 20 salariés.** 1200

2^e échelon

Il assure les tâches définies au 1^{er} échelon, dans un organisme employant de 20 à 49 salariés. 1300

3^e échelon

Il assure les tâches définies au 1^{er} échelon, dans un organisme employant 50 salariés ou plus. 1400

Directeur général

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **il supervise et fédère différents organismes, agences ou établissements et/ou services. Il propose, anime et met en œuvre le projet global de l'organisme, l'ensemble de ses actions et activités. A ce titre, il assure les relations avec l'extérieur sur délégation expresse du président, il gère et anime l'équipe, prépare et suit les budgets et en assure le contrôle, définit la politique des ressources humaines et assume la responsabilité des relations sociales.** 1500

Directeur. – Délégué territorial

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **il assure la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration de l'union territoriale et il en rend compte, conduit la stratégie de développement du réseau au niveau du territoire couvert, y compris structures dédiées rattachées le cas échéant, assure sur délégation expresse du président la représentation externe en lien avec les administrateurs et les directeurs, anime le réseau dans le territoire et apporte appuis et conseils aux organismes adhérents en interface avec la fédération nationale, conduit les actions de communication, assure le bon fonctionnement de l'union territoriale en termes d'organisation et de gestion financière et de ressources humaines.** 1500

Directeur fédéral

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il agit sur délégation du président. En particulier, il est en charge : 1500

- de l'appui et de la structuration du mouvement, notamment sur les territoires ;
- de la conduite de son organisation et de sa professionnalisation ;
- de l'animation du réseau des directeurs ;
- de la responsabilité hiérarchique des services fédéraux.

Brochure n° 3003

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

**HÔTELS ET RESTAURANTS
(Chaînes)**

IDCC : 800. – **Hôtels (Chaînes)**

IDCC : 575. – **Restauration publique**

AVENANT N° 2 DU 23 SEPTEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 5 MAI 1999 RELATIF À LA CNPEIH

NOR : ASET1551051M

Les organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH) ;

Prenant en compte la redéfinition et le déploiement des missions des CPNE telles que visées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant l'évolution du paritarisme et du dialogue social qui tend à adosser une CPNE à une branche professionnelle lorsque celle-ci est identifiée par une convention collective nationale, celle-ci pouvant faire partie intégrante de la convention collective nationale ;

Souhaitant faciliter et fluidifier la structuration des branches autour de leurs problématiques spécifiques d'emploi et de formation,

décident de réduire le délai de dénonciation de l'accord du 5 mai 1999 visé en son article 8.

Article 1^{er}

L'article 8 « Modification, dénonciation et dissolution » est ainsi rédigé :

« Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEIH entraîne *de facto* sa dissolution. »

Article 2

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

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

Article 3

Applicabilité

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (art. L. 2261-1 du code du travail).

Fait à Paris, le 23 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I
CHAMP D'APPLICATION

Hôtels avec ou sans restaurant : NAF 55.10Z.

Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel : NAF 56.10A.

Restauration collective à but lucratif ou non lucratif : codes NAF 56.29A, 56.29B et 56.10A (pour la France métropolitaine, elle recouvre toutes les activités exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées telles qu'entreprises et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées – foyers, résidences avec services, maison de retraite-social, médico-social).

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 56.29A).

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 56.30Z).

Traiteurs-organisateurs de réceptions (NAF 56.21Z).

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 56.10A).

Centres de bowlings (NAF 93.11Z).

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.90Z).

Etablissements de thalassothérapie (NAF 96.04Z).

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNEIH sous réserve que la demande soit faite par accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1551058M

IDCC : 184

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, complété par les conclusions du contrat d'étude prospective, les travaux des observatoires paritaires et autres actions collectives territoriales.

Le présent texte prend en compte le nouvel environnement juridique procédant de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'accentuer la politique active de développement de la formation dans la branche en se dotant des moyens financiers nécessaires, compatibles avec l'ambition collective poursuivie ainsi qu'avec la situation économique des entreprises.

La branche imprimerie et industries graphiques doit en effet répondre à un ensemble de défis qui nécessitent un « plan de filière », alliant prospective, développement industriel et élargissement des compétences, alors que les entreprises et les salariés du secteur évoluent dans un contexte économique contraint qui implique une réponse qualitative et quantitative.

Cette mutation structurelle impacte le contenu des métiers et exige que tous les outils d'élargissement des compétences qui sont à la disposition de la branche soient mobilisés pour tenir compte de la rapidité des changements actuels et futurs.

Aussi le présent accord tire les conséquences de la modification des modèles économiques et technologiques qui contribuent à recomposer le secteur et ses besoins en compétences clés.

Il prend, en outre, en compte les ruptures initiées par la loi nouvelle qui s'articulent autour de :

- l'affectation prioritaire de la contribution légale acquittée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs mutualisés orientés vers des publics ou des actions encadrés ;
- la priorité donnée à la mise en place de contributions centrées sur le développement du renforcement de la qualification des salariés (compte personnel formation, professionnalisation...) ;
- la possibilité laissée à la branche professionnelle de fixer librement, au-delà du cadre légal, une contribution conventionnelle dont l'assiette, le taux, les affectations, notamment, relèvent de la souveraineté des instances paritaires de négociation (commission paritaire nationale de l'emploi

- et de la formation professionnelle – CPNEFP – en lien notamment avec la section paritaire professionnelle de l’OPCA) ;
- l’élargissement corrélatif des missions des organismes paritaires collecteurs agréés – OPCA –, qui voient donc leurs missions d’accompagnement renforcées sous réserve que leurs capacités financières d’intervention soient consolidées ;
- le renforcement des négociations collectives et l’information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences ;
- l’introduction de la notion d’investissement formation.

Article 1^{er}

Objectifs généraux de la politique de branche

Par le présent accord, les signataires souhaitent s’inscrire dans une démarche de construction d’une réflexion durable sur l’évolution des métiers et des compétences, dans un champ professionnel recomposé.

Cette politique ambitieuse s’adosse à :

- la définition d’orientations emploi-formation élaborée par la CPNEFP en prenant en compte les études des deux observatoires (observatoire paritaire des métiers et qualifications, observatoire paritaire des marchés des industries graphiques) complétées par les initiatives territoriales ;
- l’élaboration d’une politique de professionnalisation des salariés en poste et d’insertion professionnelle des nouveaux entrants en assurant notamment la promotion du recours au contrat d’apprentissage et au contrat de professionnalisation ;
- la volonté de renforcer les savoirs et compétences professionnelles qui assureront le dynamisme du secteur et son attractivité ;
- la volonté de porter une attention particulière aux personnes exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel dus notamment aux difficultés économiques qui frappent certains bassins graphiques ;
- la prise en compte des mutations des organisations liées notamment au rapprochement des entreprises, et de manière générale au mouvement de concentration observé dans le secteur ;
- la nécessité de renforcer la prise en compte de l’accessibilité à la formation des salariés issus des TPE du secteur.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s’est fixés, celle-ci s’engage à mobiliser l’ensemble des moyens disponibles humains (réseau de proximité) et financiers pour articuler les accompagnements nationaux et territoriaux, au service de projets de parcours professionnels s’inscrivant prioritairement dans un intérêt partagé entre employeurs et salariés. A ce titre, le présent accord vise à privilégier une logique de projet par rapport à une logique de dispositifs.

Article 2

Gouvernance emplois-compétences dans le secteur graphique

Commission paritaire nationale de l’emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La préservation et le développement de l’outil industriel du secteur graphique représentent un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Pour la poursuite de cet objectif, les parties signataires décident de rappeler et renforcer les missions de la CPNEFP et de créer les conditions pour construire un dialogue social territorial (CPREFP, commission paritaire régionale pour l’emploi et la formation professionnelle).

Conformément à l’accord paritaire du 24 mars 1970 modifié par l’avenant du 19 décembre 1990 et l’accord du 12 octobre 2004, la CPNEFP est souveraine dans la définition des objectifs et outils de la politique emploi-formation (formation continue, formation initiale, alternance, consolida-

tion des bassins graphiques au titre du suivi des actions procédant de l'article 13 de l'accord du 12 octobre 2004, etc.).

Les parties signataires entendent que la CPNEFP puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion et de coordination de la politique emploi-formation de la branche en garantissant son articulation avec le national et sa déclinaison dans les bassins graphiques.

Cette déclinaison implique notamment de travailler sur la relance des CPREFP pour disposer d'interlocuteurs paritaires aptes à construire des plans d'action collectifs dans les domaines emploi-formation-compétence.

De manière générale, la CPNEFP se voit confier la mission de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de la politique emploi-formation du secteur graphique, elle permet ainsi :

- de partager l'ensemble des informations portant sur les évolutions des contextes emplois-compétences ;
- de formuler des propositions quant aux priorités à assigner aux actions de formation dans le cadre des dispositifs prévus par la loi ;
- d'établir le programme d'activité des observatoires de branche qu'elle pilote politiquement ;
- de donner un avis sur tous accords, conventions, contrats d'objectifs signés en matière de formation professionnelle entre l'Etat, les régions et la branche professionnelle ;
- de débattre et réviser au moins une fois par an les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- de proposer des qualifications professionnelles nouvelles (certifications, CQP, etc.) dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'être consultée et de donner son avis sur la création de titres ;
- de fixer, en application du présent accord, les principes et les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;
- d'examiner avec l'OPCA les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en termes de formation professionnelle ;
- de faire connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle recommande pour les contrats d'apprentissage ;
- de suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF tant au plan qualitatif qu'au plan quantitatif.

A ces missions s'ajoutent l'élaboration des CQP, leur actualisation ainsi que leur promotion au sein des entreprises de la branche et des centres de formation.

Principes de fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins quatre fois par an en plénière. Les décisions de la CPNEFP font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétariat de la commission.

Article 3

Apprentissage, professionnalisation et tutorat

Les organisations signataires souhaitent poursuivre et développer la politique à destination des jeunes se préparant aux métiers et qualifications de l'imprimerie et des industries graphiques.

Aussi, elles souhaitent mettre à profit les nouveaux dispositifs légaux pour renforcer le plan de soutien à l'apprentissage, à la professionnalisation et au tutorat dans le cadre du présent accord qui complète sans les remplacer les dispositions des articles traitant de ces thèmes dans l'accord du 12 octobre 2004.

Apprentissage

Principes :

Les parties signataires considèrent que l'apprentissage, à quelque niveau de qualification que ce soit, est insuffisamment utilisé dans la branche alors que c'est une des voies prioritaires pour accéder aux diplômes de la branche et à l'emploi.

La spécificité du contrat d'apprentissage le rend particulièrement apte à garantir l'insertion future de l'apprenti.

Les conditions de réussite de cette politique nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de garantir la formation qui sera dispensée à l'apprenti.

Moyens mis en œuvre :

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes par cette voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du versement des fonds de la taxe d'apprentissage aux CFA.

En outre, les signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser à l'OPCA AGEFOS-PME (en sa qualité d'OCTA) leur taxe d'apprentissage, afin d'affecter leur contribution aux établissements formant aux métiers relevant du champ d'activité des entreprises couvertes par le présent accord.

La section paritaire professionnelle prend, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fonds qui sont alloués à la branche au titre de la taxe d'apprentissage sur proposition de la CPNEFP, qui est informée en retour des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Contrats de professionnalisation

Objectifs :

De manière générale, les signataires s'accordent sur la nécessité de promouvoir tant le contrat d'apprentissage que le contrat de professionnalisation. Ce dernier permet d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle. Néanmoins, les signataires du présent accord souhaitent que ce dispositif contractuel soit prioritairement utilisé pour l'accès aux CQP de la branche.

Prise en charge :

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositifs.

Durée du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. S'il est conclu pour une durée déterminée, il sera d'une durée de 6 à 12 mois. Toutefois, ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau ;
- préparer les CQP de la branche imprimerie et industries graphiques ;
- préparer l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre délivré par le ministère du travail.

Périodes de professionnalisation

Salariés bénéficiaires :

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail. Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer les priorités des périodes de profes-

sionnalisation en lien notamment avec la politique de certification et d'abondement de branche au CPF mis en place par la loi et complétée par le présent accord.

Objectifs de la période de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques liés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Elles doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation et, à ce titre, elles peuvent conduire son bénéficiaire à acquérir notamment :

- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques ;
- le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles conformément aux dispositions réglementaires.

Durée :

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur 12 mois. Toutefois, cette durée ne s'applique pas aux :

- actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF (branche, salarié et/ou entreprise).

Mise en œuvre :

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve, dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs, dont le CPF, dès que le salarié le propose, et ce pour favoriser le financement d'un parcours ou d'un projet professionnel. Toutes les formations peuvent être effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail. Si ces actions se déroulent en dehors du temps de travail, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes :

Compte tenu des enjeux liés à la professionnalisation des jeunes dans un contexte de mutations structurelles, les parties signataires conviennent de favoriser et d'encadrer la « fonction tutorale ».

Les missions qui y sont associées sont essentiellement pédagogiques et peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les conditions fixées ci-dessous.

Conditions de mise en place :

Trois types de « fonctions tutorales » peuvent être confiés à des salariés qualifiés à condition que ceux-ci puissent justifier d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et qu'ils soient volontaires. Les trois types de fonctions tutorales sont :

- le tutorat pour l'encadrement des périodes et des contrats de professionnalisation ;
- le maître d'apprentissage ;
- le maître de stages qui visent toutes les périodes de formation en entreprise ne répondant pas aux précédents statuts.

Conditions d'encadrement des salariés :

Le salarié choisi ne pourra pas exercer sa fonction de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés, sauf dérogation de la CPNEFP.

L'exercice de cette mission suppose que :

- la CPNEFP définisse un référentiel de la mission de tuteur ;

- l’employeur organise avec le salarié les aménagements du temps de travail de celui-ci pour exercer sa mission ;
- les heures de mission tutorale se fassent sur le temps de travail effectif et puissent donner lieu en cas de dépassement de l’horaire, sauf dérogations inhérentes au statut du salarié (personnel d’encadrement), au déclenchement des heures supplémentaires ;
- la branche confie à la CPNEFP, en lien avec l’OPCA, le soin de labelliser ceux des centres de formation aptes à préparer à la fonction tutorale à partir des cahiers des charges définissant les prérequis pédagogiques de la fonction ;
- le salarié tuteur perçoive, en sus de sa rémunération, une indemnité de fonction dont les modalités seront fixées par la CPNEFP ;
- le financement de cette mission (ainsi que la formation qui l’accompagne) puisse être imputé prioritairement sur l’obligation légale complétée par l’obligation conventionnelle créée par le présent accord, ainsi que sur le versement volontaire des entreprises.

Article 4

Compte personnel de formation

Objet :

Le CPF a pour ambition d’accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. Il est attaché à la personne et l’acquisition des droits est fixée par la loi.

Alimentation du CPF et calcul des droits :

A compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet, jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite totale d’un plafond de 150 heures.

Lorsque le salarié n’a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, l’alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

Certaines périodes d’absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l’acquisition de droits au CPF.

Formations éligibles au CPF :

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences fixé par décret mais aussi :

- les formations concourant à l’accès à la qualification des personnes à la recherche d’un emploi et financées par les régions ;
- les formations certifiantes qui visent un CQP ou CQPI ;
- les formations inscrites dans un plan régional développement de la formation (PRDF) et concourant à l’acquisition d’une qualification qui y figure ;
- les accompagnements VAE dont l’objet est l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat figurant sur une liste établie par la CPNEFP imprimerie et industries graphiques et enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d’obtenir une partie de certification professionnelle visant l’acquisition d’un bloc de compétences ;
- concernant les formations éligibles au titre du CPF, la CPNEFP listera et révisera cette liste de manière régulière, de même la CPNEFP formulera des recommandations aux COPANEF et COPAREF dans le but d’inscrire sur leur liste les formations correspondant à des besoins de recrutement ou visant l’acquisition de compétences utiles aux entreprises de l’imprimerie. A cette fin la CPNEFP prendra en compte toutes les études des observatoires de la branche ;

- la CPNEFP confie à l'OPCA la promotion du dispositif CPF et la vérification que les formations financées entrent bien dans le cadre éligible.

Politique d'abondement :

La branche imprimerie et industries graphiques souhaite prioriser le CPF comme levier d'accompagnement des parcours des salariés.

Aussi le CPF est-il pour la branche un outil essentiel associant les besoins du salarié et des entreprises ressortissantes de notre champ professionnel dans une dynamique de développement des compétences et des qualifications. Pour ce faire, les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP la responsabilité de fixer une politique d'abondement au titre du CPF en prenant en compte les éléments suivants, comme l'y autorise l'article L. 6323-14 du code du travail :

- la CPNEFP doit considérer que certaines formations, considérées comme prioritaires, sont éligibles à l'abondement ;
- pour les entreprises comptant moins de 10 salariés, la CPNEFP recommande à l'OPCA une politique d'abondement spécifique pour des actions et des publics reconnus comme prioritaires.

D'une manière générale, l'OPCA peut abonder le compte personnel de formation des salariés avec l'ensemble des fonds dont il dispose, dès lors que ceux-ci peuvent bien être affectés au financement des formations éligibles et que ces formations ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié. Cet abondement est apporté dans les conditions suivantes :

- les formations permettant d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés visant l'obtention d'un CQP mais n'ayant pas assez de crédit d'heures pour y parvenir ;
- l'abondement est plafonné à hauteur du nombre d'heures équivalant à celui inscrit sur le compte du salarié ;
- toutefois, cet abondement de branche pourra être complété par un abondement d'entreprise ;
- d'une manière générale, la CPNEFP évaluera l'utilisation du dispositif pour ajuster l'abondement aux priorités fixées dans le présent accord.

Combinaison avec les autres dispositifs de formation :

Au-delà de l'articulation avec le financement des périodes de professionnalisation, la mobilisation du CPF pourra se faire notamment par :

- la contribution volontaire des entreprises ;
- les financements du fonds de sécurisation des parcours professionnels ;
- le cofinancement du salarié ;
- le financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Elles insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle par l'obtention de tout ou partie :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- d'un CQP ou CQPI.

Les salariés pourront mobiliser leur compte personnel formation afin de financer un accompagnement à la VAE.

Les salariés désirant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de les accompagner dans la définition de leur projet et dans leur choix de certification ;
- d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation ou du congé VAE.

Article 6

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les signataires réaffirment l'importance des certificats de qualification professionnelle de branche mais aussi des CQPI qui peuvent offrir des parcours horizontaux vers d'autres postes dans le cadre des mobilités intersectorielles que la branche accompagne (bourse de l'emploi Pro connexion, notamment).

Modularisation des parcours de formation des CQP :

Les référentiels de formation qui résultent des référentiels de compétences des CQP sont articulés sous forme de modules dont la progression et le suivi sont placés sous la responsabilité de la CPNEFP. Ces modules, vu les troncs communs existant dans les parcours de formation, peuvent former des blocs de compétences distincts qui peuvent avoir pour objectifs de :

- s'adapter aux spécificités des entreprises de la branche, dont 80 % comptent moins de 10 salariés ;
- relancer l'accessibilité des CQP par la voie de la VAE.

Au vu de ces principes, les parties signataires, tout en priorisant la cohérence de la qualité des parcours de formation, délèguent à la CPNEFP le mandat de revoir l'ingénierie de certification afin que cette ingénierie prenne en compte le souhait des parties signataires de rendre accessibles les CQP par blocs de compétences.

Article 7

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un plan de formation tenant compte notamment des grands axes définis par le présent accord, des perspectives économiques de l'entreprise et de la nécessaire anticipation en termes de nouvelles compétences.

Le plan de formation est structuré autour de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales :

- les actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi et notamment dans un contexte de mutations technologiques. Toute action entrant dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord y contribue.

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation (action d'adaptation au poste ou liée à l'évolution de l'emploi et action de développement des compétences).

La première de ces catégories d'actions se déroule pendant le temps de travail et déclenche le maintien de la rémunération.

La seconde catégorie concerne les actions qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié.

Ces actions peuvent se dérouler soit dans le temps de travail, soit hors du temps de travail, à condition dans ce dernier cas qu'un accord écrit soit signé entre employeur et salarié, et que la durée de la formation n'excède pas 80 heures par an et par salarié.

Le plan de formation peut également inclure des actions qui contribuent au développement des compétences des salariés sans nécessairement prendre la forme d'actions de formation.

Article 8

Dispositions financières

Principes :

Les dispositions financières prévues au présent accord doivent permettre de conduire une politique offensive permettant de prendre en compte les besoins des salariés et des entreprises en articulation avec l'intérêt général de la branche.

Aussi, conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment que l'investissement formation est au cœur de la stratégie collective de la branche.

Mise en œuvre :

Cet investissement se décline de la façon suivante :

1. Une contribution légale de 1 % de la masse salariale brute annuelle sous réserve des règles particulières concernant les entreprises comptant moins de 10 salariés ;

2. Une contribution conventionnelle versée à l'OPCA désigné par la branche, mutualisée à réception et exclusivement destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche quel que soit le seuil de l'effectif. Cette contribution est de :

- 0,50 % pour les entreprises de 1 à 49 salariés ;
- 0,20 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 0,10 % au-delà.

La contribution conventionnelle est due au titre de chaque année civile et recouvrée l'année suivante, à des échéances et selon des modalités fixées par l'OPCA. Elle s'applique à la masse salariale 2015 et sera donc appelée à ce titre pour la première fois en 2016.

Les actions pouvant être financées par la contribution conventionnelle sont les suivantes :

- les actions de formations qualifiantes ;
- les journées d'études, symposiums, colloques qui représentent un réel moyen de perfectionnement des compétences et des connaissances, à condition toutefois que les intervenants internes ou externes soient reconnus pour leurs compétences et que l'événement soit associé à la production d'actes ;
- l'indemnité tutorale ;
- la formation des tuteurs ;
- les actions d'ingénierie de la formation ;
- les actions d'information et de communication sur les dispositifs de formation ;
- les actions qui ne prennent pas nécessairement la forme d'actions de formation mais contribuent au développement des compétences.

3. Un investissement volontaire des entreprises, non mutualisé, qui sera versé à l'OPCA et accompagnera les projets stratégiques de celles-ci sur une période annuelle ou pluriannuelle ;

4. Une contribution conventionnelle mutualisée de 0,15 % (plancher 200 €/plafond 10 000 €) destinée à contribuer au financement des services de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle.

Article 9

Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les très petites entreprises (GPEC TPE)

La composante majeure du tissu graphique relève des TPE-PME.

L'ensemble des actions collectives territoriales, les initiatives innovantes en matières d'ingénierie de la formation, confortées par les études de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications, ont permis d'identifier la nécessité de structurer l'approche emplois-compétences dans cette catégorie d'entreprise afin de travailler en mode « prédictif » pour éviter les « situations curatives » lourdes à mettre en œuvre et pénalisantes pour un secteur qui se doit d'élargir son périmètre pour consolider l'emploi dans les petites entreprises ancrées dans les logiques territoriales.

En complément des dispositifs existants, les parties signataires conviennent qu'une enveloppe spécifique soit réservée pour des « diagnostics GPEC » au profit des entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 10

Dispositions finales

Article 10.1

Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour renégocier la politique de branche comprenant ses priorités générales, ses objectifs spécifiques et ses moyens.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184).

Article 10.2

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

L'accord a valeur d'avenant à l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques et ses avenants ultérieurs. Ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions contraires figurant dans ces accords.

Article 10.3

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions fixées par la loi et les décrets, toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou toute entreprise prise individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10.4

Suivi et révision

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan qualitatif et quantitatif procédant du présent accord.

Par ailleurs en cas de modification législative et/ou réglementaire, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision dudit accord fixée dans les conditions figurant au code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551052M
IDCC : 3013

Cet accord annule et remplace l'accord du 24 mars 2011 relatif à la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent de moyens financiers nécessaires notamment via une contribution conventionnelle spécifique à la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de formation dynamique et valorisante et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle par un recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de

livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2

Portée

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord. Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Cet outil aide la branche à définir une stratégie emploi-formation adaptée au secteur de la librairie. A cet effet, l'observatoire doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

L'ensemble des documents issus de l'observatoire sera diffusé et présenté aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Financement

Le financement du fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

Article 4

Financement de la formation professionnelle

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de l'OPCA, dans les sections financières dédiées, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;

- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la librairie a été créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement sont définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

4.2. Dispositions financières

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'AGEFOS-PME d'une contribution formation unique selon leur taille.

Contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS-PME.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Contributions des employeurs de 10 salariés et plus : 1 %

Les employeurs de 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence (art. L. 6331-9, premier alinéa, du code du travail).

La contribution minimale peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Cet article précise qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

Les sommes collectées par l'AGEFOS-PME à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires en plus de l'obligation fiscale susmentionnée auprès de l'AGEFOS-PME ou tout autre OPCA agréé. Ces versements volontaires favorisent le développement de projets spécifiques visant le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2016 sur la masse salariale annuelle brute de 2015.

Contributions conventionnelles des employeurs de 10 salariés et plus : 0,1 %

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution de 0,1 % de la masse salariale est versée par les employeurs de 10 à 299 salariés à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation collectives ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution sera assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Développement de l'alternance

Les parties signataires de l'accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent apporter aux jeunes les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et aux librairies les solutions pour répondre à leur besoin de compétences, en soutenant, notamment, une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit :

- être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ; ou
- être reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ; ou
- ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

5.1.2. Public

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- aux bénéficiaires du revenu minimum d’insertion (RMI) et de l’allocation de parent isolé (API) dans les départements d’outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l’Etat, visant le recrutement de demandeurs d’emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

5.1.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L’objet du CDD est alors la professionnalisation.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche de la librairie, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l’article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d’Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu’à 50 % de la durée de l’action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d’Etat, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Dans l’optique de l’engagement de la branche en matière d’alternance, les parties signataires de l’accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l’expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l’entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l’insertion du salarié au sein d’une autre entreprise de la branche.

Il est rappelé que l’accord du 17 juin 2010 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d’assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

5.1.4. Rémunération des salariés titulaires d’un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d’un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en pourcentage du Smic.

Ce montant varie selon l’âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation et l’intégration des jeunes dans la vie professionnelle, la branche a majoré le montant de la rémunération dans les cas suivants :

- qualification inférieure à celle d’un bac professionnel pour les salariés de moins de 21 ans et pour les salariés de 21 ans à 25 ans ;

- lors de la deuxième année des contrats de professionnalisation d’une durée de 24 mois, quels que soient l’âge et le niveau du salarié.

	ÂGE DU SALARIÉ				
	Salariés de moins de 21 ans		Salariés de 21 ans à 25 ans		Salariés de 26 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % de la rémunération mini- male conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération mi- nimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n’a pas d’incidence sur le bénéfice de l’exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat.

5.1.5. Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d’accompagnement et des frais relatifs aux contrats de professionnalisation.

5.2. Contrat d’apprentissage

Comme précisé en introduction de cet article relatif au « développement de l’alternance dans la branche de la librairie », les parties signataires de l’accord marquent leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste en faveur du développement de l’alternance et plus particulièrement à travers l’apprentissage.

5.2.1. Objet du contrat d’apprentissage

Le contrat d’apprentissage est un contrat de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l’obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L’employeur s’engage, outre le versement d’un salaire, à assurer à l’apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d’apprentis (CFA) ou en section d’apprentissage.

L’apprenti s’oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l’apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l’apprentissage.

Une rencontre devra être organisée dans le cadre du premier semestre du contrat d’apprentissage entre l’employeur, le salarié apprenti et le centre de formation pour faire un premier bilan sur la formation assurée à l’apprenti.

5.2.2. Bilan de l'apprentissage

En 2012, 2 500 salariés ont été embauchés dans la branche (rapport de branche institut I + C, données 2012).

Trente pour cent de ces embauches le sont en tant que premier emploi, soit 750 embauches.

Un tiers de ces 750 embauches concernent, en moyenne, des salariés formés via l'alternance, soit environ 250 salariés. Les formations suivies sont spécifiques à la branche : CAP papeterie librairie, BP de libraire, licence professionnelle de libraire.

Par ailleurs, le taux d'insertion des apprentis de la branche est très favorable. La majorité des apprentis trouvent un emploi 6 mois à 1 an après leur formation.

Les études statistiques menées démontrent que l'apprentissage est une réelle porte d'entrée pour le recrutement et l'insertion des jeunes dans la branche de la librairie. Les formations préparant au métier de libraire sont de niveaux variés (V, IV et III ; CAP, BP et licence professionnelle) et réalisables en apprentissage. Après validation, elles permettent aux bénéficiaires de trouver un emploi pérenne dans le secteur.

5.2.3. Politique de la branche

Dans une optique de renforcement du développement de l'apprentissage, les parties signataires établissent les objectifs ci-dessous.

Objectif quantitatif :

Les parties signataires de l'accord considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

Par conséquent, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail.

Pour la période 2015-2020, les parties signataires de l'accord réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la branche, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre au moins 300 alternants au 31 décembre 2020.

Objectif qualitatif :

Les parties signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'apprentissage soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1. Le maintien d'un taux faible de rupture anticipée des contrats d'apprentissage ;
2. Le maintien à 90 % du taux de réussite moyen aux examens préparés ;
3. Un taux d'insertion professionnelle, 6 mois après le terme de la formation en alternance, à hauteur de 60 % ;
4. L'accompagnement des maîtres d'apprentissage dans leur rôle de transfert des savoirs et compétences, notamment le rappel aux maîtres d'apprentissage de l'importance de dégager sur leur temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Si l'employeur n'est pas le maître d'apprentissage, l'employeur organise le temps de travail du maître d'apprentissage de telle façon qu'il puisse assurer sa mission dans son temps de travail.

5.2.4. Moyens mis en œuvre

Pour favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties signataires décident que :

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, et sur demande de la CPNEFP de la branche librairie, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon les modalités prévues par accord négocié annuellement et spécifiquement sur ce sujet par les partenaires sociaux en CPN. Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié de la branche librairie au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme de la librairie (CAP librairie-papeterie-presse, BP de libraire, licence professionnelle de libraire).

L'OPCA désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision.

Par ailleurs, les parties signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche, AGEFOS-PME, qui va demander son habilitation pour être organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

La CPNEFP de la librairie est tenue informée, annuellement, du suivi des présentes dispositions sur l'apprentissage.

5.2.5. Maître d'apprentissage

Missions du maître d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Choix du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même les missions de maître d'apprentissage s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Formation du maître d'apprentissage

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des maîtres d'apprentissage, le maître d'apprentissage doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du maître d'apprentissage

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de maître d'apprentissage que pour deux salariés en contrat d'apprentissage.

Pour permettre les missions du maître d'apprentissage tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction de maître d'apprentissage n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier la mission de maître d'apprentissage, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 6

Compte personnel formation

6.1. Droit au compte personnel de formation

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée (dont les apprentis) ou demandeur d'emploi.

Il vient en remplacement du droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF permet d'acquérir des heures en fonction des périodes travaillées en tant que salarié.

Les heures inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Ces heures permettent au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une formation éligible certifiante ou qualifiante.

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

6.2. Alimentation du compte et suivi des heures

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

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial ou une maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF.

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>). Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF directement par la Caisse des dépôts et consignations.

6.3. Transition DIF – CPF

Le solde des heures de DIF est arrêté au 31 décembre 2014 et est reporté sur le compte personnel de formation. Il appartient au salarié de saisir cette information sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr) sur la base de l'information qu'il a reçue de la part de l'employeur.

Les heures inscrites au titre du DIF sont mobilisables dans les mêmes conditions que celles du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Elles seront utilisées en priorité lors des demandes, et ce jusqu'à épuisement du compteur DIF. Les droits acquis au titre du DIF et non consommés au 31 décembre 2020 seront définitivement perdus.

6.4. Modalités de mise en œuvre du CPF par le salarié

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

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur tant sur le calendrier que sur le contenu de formation, à l'exception des formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur l'accompagnement d'une VAE, pour lesquelles l'accord de l'employeur n'est requis que sur le calendrier et à l'exception de l'abondement correctif obtenu pour non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel.

Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Si la formation financée dans le cadre du CPF est suivie hors du temps de travail, elle n'est pas soumise à autorisation de l'employeur sauf si l'employeur participe au financement de cette action de formation par un abondement en heures. Les heures de formation n'ouvrent pas droit à l'allocation de formation.

6.5. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite au RNCP ;
- les formations sanctionnées par un CQP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les trois dernières catégories sont éligibles si elles figurent sur au moins une des listes établies par :

- la CPNEFP de la branche librairie ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région dans laquelle travaille le salarié.

Les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

6.6. Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires de l'accord s'entendent sur le caractère prioritaire du CPF pour les salariés et les entreprises de la branche librairie.

A ce titre la branche souhaite promouvoir le compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes et s'inscrivant dans une logique de dynamique de développement des compétences et des qualifications.

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié de réaliser une formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre du CPF. Ainsi, le financement des heures manquantes peut être obtenu en mobilisant des dispositifs comme le congé individuel de formation, la période de professionnalisation et le plan de formation selon les disponibilités financières des organismes financeurs.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF et en particulier de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF chaque année, ni dans le plafond des 150 heures pouvant être mobilisées.

6.7. Financement des actions de formation

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre des heures inscrites sur son CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche, au titre des fonds provenant de la collecte des contributions légales dédiés au financement du CPF.

Le financement du CPF porte sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et les rémunérations selon les critères définis par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'AGEFOS-PME fournit chaque année à la CPNEFP de la branche librairie un bilan chiffré des prises en charge.

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés qui y ont accès par des actions de formation qualifiantes ou certifiantes. Elle est fondée sur l'alternance entre activité professionnelle et périodes de formation.

7.1. Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI, ou aux bénéficiaires d'un CUI CDI ou CDD.

Les parties signataires de l'accord conviennent qu'au sein de la branche de la librairie la période de professionnalisation s'adresse en priorité :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

7.2. Objet des formations suivies dans le cadre de la période de professionnalisation

La formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- d’accéder au socle de connaissances et de compétences ;
- d’accéder à une certification inscrite à l’inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

7.3. Durée de la formation

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre la qualification visée.

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire d’une période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Ainsi, pour une période de professionnalisation d’une durée supérieure, les 70 premières heures doivent impérativement être réalisées dans les 12 premiers mois de la formation.

Cette durée ne s’applique pas aux :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées par la période de professionnalisation dans le cadre de l’abondement du CPF ;
- formations permettant l’accès aux certifications inscrites à l’inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

7.4. Rémunération

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant 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 peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Article 8

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu’elles ont la possibilité d’élaborer un plan de formation et qu’elles doivent, en tout état de cause, dès lors qu’elles sont tenues de mettre en place un comité d’entreprise, procéder aux consultations prévues s’agissant du plan de formation.

Le plan de formation contient l’ensemble des actions de formation retenues par l’entreprise en fonction des besoins de l’entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l’initiative de l’entreprise, qu’il relève de son pouvoir de gestion et qu’il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l’entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

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

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne doivent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences, dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Les parties signataires s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle.

Les orientations de prise en charge qui en découlent sont définies au moins une fois par an par la CPNEFP de la branche.

Article 9

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif des parcours

9.1. Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur.

Le premier entretien professionnel doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2016 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014. Pour les salariés recrutés après le 7 mars 2014, l'entretien devra se réaliser au plus tard dans les 2 ans suivant l'embauche.

Il doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé

d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévue à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses besoins en formation, ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation et doit donc être dissocié de ce dernier. En effet, l'entretien d'évaluation fait le bilan de l'activité professionnelle de l'année passée avec les résultats obtenus par le salarié et définit les objectifs à atteindre pour l'année à venir.

L'entretien professionnel se déroule dans le respect des textes selon les modalités précisées par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel concernées et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien, au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

9.2. Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Le premier état des lieux récapitulatif doit avoir lieu au plus tard avant le 8 mars 2020 pour l'ensemble des salariés embauchés avant le 7 mars 2014.

A cette occasion, doivent être listés sur les 6 années passées :

- les dates des entretiens professionnels réalisés ;
- les actions de formation suivies ;
- les éléments de certification obtenus par la formation ou la VAE ;
- les progressions salariales et/ou professionnelles dont le salarié a bénéficié.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié concernent toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 10

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès du salarié, transmis à l'employeur.

Article 11

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Les parties signataires à l'accord préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation et formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignment (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être effectuée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de VAE ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13

Tutorat

Article 13.1

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;

- d’accueillir, d’informer et d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l’entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

Dans le cadre d’un contrat de professionnalisation, le tutorat est une obligation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l’exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Article 13.2

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés.

Article 13.3

Formation du tuteur

Afin que l’entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l’OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Article 13.4

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14

Date d’application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l’accord à compter de sa signature.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 15

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SLF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCCS CFE-CGC.

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1551044M

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. A cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, aux exigences et aux contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tou(te)s les salarié(e)s l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du compte personnel de formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Contrat de professionnalisation

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

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

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

b) Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail et, en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu :

- avec des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

2.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

c) Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

2.3. Montant de la rémunération

assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 75 % et à 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

2.6. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP ;
 - ou d'un diplôme ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

2.8. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 3

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation. Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, à savoir :
 - soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié.

3.2. Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

3.2.1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

3.2.2. Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

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

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail, soit au minimum 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (art. D. 6321-5 du code du travail).

3.2.3. Actions à l'initiative du salarié

Elles peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

3.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

3.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 € pour les actions liées aux autres emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

4.1. Mise en place de l'observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

4.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) :

- de recueillir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;

- de mener des études et de créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consultée sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés notamment par l'OPCA de branche agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

4.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

L'observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens, de financements complémentaires mutualisés.

Article 5

Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- 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'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de deux salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur (annexe I). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

6.1. Principe

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

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

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

6.3. Cumul des heures de formation

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

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1^{er} mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'il n'applique pas la durée légale de travail.

6.4. Abondements

6.4.1. Priorités de branche

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

Publics prioritaires

Les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier, aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques ou technologiques ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

6.4.2. Abondement et période de professionnalisation

Conformément aux articles 3.1 et 3.2.3 du présent accord, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1. La liste de la CPNE ;
2. La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
3. La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.6. Modalités de mise en œuvre

6.6.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

6.6.1.1. Demande à l'employeur

Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures du compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de forma-

tion mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

6.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

6.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires, permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

6.7. Financement

6.7.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

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

6.7.2. Financement par l'OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

L'OPCA de branche prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié.

Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

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.

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

Article 8

Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations

8.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de branche et gérée par la section professionnelle paritaire.

8.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire a pour rôle les actions définies au sein :

- du présent accord ;
- de l'OPCA de branche ;
- ainsi que toutes celles définies ou confiées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

A ce titre, la section professionnelle aura notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles compétentes (CPNE) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou tout financement issu de l'OPCA ;
- se prononcer conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

Article 9

Dispositions diverses

9.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

9.2. Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

9.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

9.4. Clause de suivi

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer un suivi du présent accord.

9.5. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.6. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute organisation professionnelle peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;
UFC.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

ANNEXE I

MÉMENTO PRATIQUE DU TUTEUR

MISSION	OBJECTIF	EXEMPLE D'ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir/information sécurité Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation	Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551043M

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+, dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;

– panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 10

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;

UFC.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

Accord national interprofessionnel

**RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
AGIRC-ARRCO-AGFF**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015

RELATIF AUX RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC-ARRCO-AGFF

NOR : ASET1551049M

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 2001 créant l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) et ses annexes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Face aux difficultés financières rencontrées par les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, dans le prolongement des mesures prises en 2011 et 2013, les organisations signataires du présent accord entendent pérenniser la retraite complémentaire des salariés du secteur privé, un dispositif que les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé, qu'elles pilotent et qu'elles gèrent paritairement depuis son origine.

Au-delà des mesures à court terme, les organisations signataires posent les bases d'un nouveau régime unifié de retraite complémentaire à caractère principalement contributif et instaurent un pilotage pluriannuel afin d'adapter le système en fonction de l'évolution économique et démographique.

Dans cette optique, les organisations signataires font le choix d'agir sur tous les leviers disponibles : le niveau des pensions, le niveau des cotisations et les comportements de départ à la retraite.

Attachées à la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle et soucieuses de remplir la mission d'intérêt général de la retraite complémentaire, les organisations signataires décident.

Article 1^{er}

Date de revalorisation des pensions et valeur de service du point

A compter de l'exercice 2016, la revalorisation de la valeur de service des points des régimes AGIRC et ARRCO prend effet au 1^{er} novembre de chaque année.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la valeur de service des points des régimes AGIRC et ARRCO sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

L'évolution des prix visée au paragraphe précédent sera évaluée par référence à la dernière prévision publiée par l'INSEE pour l'année en cours, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par l'INSEE et cette dernière prévision.

Article 2

Salaire de référence (prix d'acquisition d'un point de retraite)

Dans la continuité de la pratique actuelle, la revalorisation du salaire de référence est déterminée au même moment que la fixation de la valeur de service du point. La revalorisation du salaire de référence ainsi fixée prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, le salaire de référence des régimes AGIRC et ARRCO sera fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants desdits régimes AGIRC et ARRCO majorée de 2 %, dans le respect de l'objectif d'un rendement brut effectif (RBE) de l'ordre de 6 %.

L'évolution du salaire moyen AGIRC et ARRCO visée au paragraphe précédent sera évaluée par référence à l'évolution prévisionnelle du salaire moyen des ressortissants desdits régimes AGIRC et ARRCO telle qu'elle est établie par le GIE AGIRC-ARRCO, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par le GIE AGIRC-ARRCO et cette dernière évolution prévisionnelle.

Pour l'exercice 2016, le salaire de référence AGIRC est égal à 5,4455 €.

Pour l'exercice 2016, le salaire de référence ARRCO est égal à 15,6556 €.

Article 3

Cotisation AGFF sur la tranche C

La cotisation sur la tranche B affectée au financement de l'AGFF (association pour la gestion du fonds de financement), telle que définie au III.2 de l'accord du 10 février 2001, puis reconduite par l'article 2 de l'accord du 18 mars 2011, est étendue à la tranche C des salaires à compter du 1^{er} janvier 2016. Le taux appliqué sur la tranche C est identique à celui actuellement en vigueur sur la tranche B, soit 2,20 %, répartis à hauteur de 1,30 % à la charge de l'employeur et de 0,90 % à celle du salarié.

Les participants ayant ainsi cotisé sur la tranche C pourront bénéficier, s'ils liquident leur pension de retraite complémentaire avant l'âge visé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, d'une annulation des coefficients d'anticipation viagers au titre de leurs seuls droits constitués à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Paramètres à reconduire

4.1. Contribution exceptionnelle temporaire (CET)

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la contribution exceptionnelle temporaire (CET), définie à l'article 2 de l'annexe III de la convention collective nationale du 14 mars 1947, est appelée

sur la totalité des rémunérations des participants salariés qui cotisent au régime AGIRC à hauteur de 0,35 % de la rémunération des salariés telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et dans la limite de huit fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

4.2. Pourcentage d'appel des cotisations

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, le pourcentage d'appel applicable aux cotisations de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO est maintenu à hauteur de 125 %.

Article 5

Dotations de gestion

Pour tenir compte de la résolution 7 prise au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, les dotations de gestion allouées aux institutions AGIRC et ARRCO sont fixées au montant constaté au titre de l'exercice précédent, en euros constants, moins 4 %.

Article 6

Dotations d'action sociale

Pour chacun des exercices 2016, 2017, 2018, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale pour les institutions de retraite complémentaire des régimes AGIRC et ARRCO sera maintenu au montant alloué au titre de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %.

Article 7

Echanges d'informations entre les URSSAF et les institutions de retraite complémentaire suite à un redressement d'assiette

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de prendre toute mesure pour que les unions de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales (URSSAF) communiquent systématiquement aux institutions de retraite complémentaires (IRC) toutes informations utiles sur les redressements d'assiette auxquels elles auront procédé afin que ces dernières puissent effectuer le recouvrement des sommes qui leur sont dues et procéder au rétablissement des droits correspondants.

Article 8

Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement

Une négociation sur l'encadrement s'ouvrira en vue de la signature d'un accord national interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018.

Cette négociation a vocation à :

- définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial) ;
- ouvrir aux branches professionnelles la possibilité, d'une part, de préciser les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national et interprofessionnel et, d'autre part, de moderniser le dispositif de prévoyance prévu à l'article 7 de la convention du 14 mars 1947 en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à cet article ;
- fixer les dispositions applicables sur les points visés ci-dessus à défaut d'accord de branche professionnelle.

A défaut d'accord au niveau national et interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2019, les entreprises devront :

- continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 *bis* de la convention précitée, sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'APEC, reprenant la mission de celle définie à l'article 4 *ter* de la convention du 14 mars 1947 ;
- continuer d'appliquer l'article 7 de la convention précitée relatif aux avantages en matière de prévoyance des cadres.

Article 9

Mesure en faveur de l'emploi des seniors

Dans le cadre de la prochaine négociation nationale et interprofessionnelle relative au régime d'assurance chômage, les organisations signataires s'engagent à proposer la mise en place d'une contribution aux régimes AGIRC et ARRCO, assise sur le montant des transactions accordées suite à la rupture du contrat de travail. La négociation devra en particulier préciser le taux de la contribution et l'âge minimal des salariés concernés.

II. – MESURES APPLICABLES À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019

Article 10

Création d'un régime unifié de retraite complémentaire

10.1. Dispositions générales

Un régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition sera institué au 1^{er} janvier 2019. Il reprendra l'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO institués respectivement par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961.

Les dispositions prévues au paragraphe précédent seront mises en œuvre par un accord national interprofessionnel signé au plus tard au 1^{er} janvier 2018, ses avenants éventuels ainsi que par des délibérations des commissions paritaires nationales.

Afin de préparer dans les meilleures conditions possibles la mise en place d'un régime unifié, un groupe de travail paritaire sera constitué, dès la signature du présent accord, afin de proposer les règles encadrant la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce nouveau régime unifié.

Les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO pourront en tant que de besoin, notamment sur proposition du groupe de travail paritaire prévu à l'alinéa précédent, prendre les premières décisions techniques nécessaires dès 2016.

10.2. Principes directeurs

Le régime unifié de retraite complémentaire, dont le pilotage relève de la compétence des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, est fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité.

Il fonctionne par répartition et par points. Il s'appuie sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle en vertu de laquelle les cotisations des actifs financent chaque année le service des pensions des retraités et servent aussi à la constitution de réserves permettant de faire face aux évolutions démographiques et aux aléas économiques.

10.3. Contraintes d'équilibre et d'efficience

Le régime unifié de retraite complémentaire obéit à une contrainte d'équilibre financier global impliquant un pilotage pluriannuel lié notamment au suivi des engagements, tel que défini à l'article 11 du présent accord. Il répond aussi à une contrainte de gestion efficiente qui implique des actions en faveur de la réduction des coûts de gestion tout en garantissant une qualité de service aux participants salariés et retraités.

10.4. Objectif de dépense de gestion

En complément des mesures prises ou en cours au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, le montant annuel global maximum de la dépense de gestion des institutions de retraite complémentaire sera réduit d'un montant total de 300 millions d'euros, en euros courants, au plus tard d'ici à la fin 2022.

10.5. Cotisations

10.5.1. Assiette

Les cotisations sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par le participant salarié. La définition de la rémunération retenue est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

10.5.2. Tranches de rémunérations

Les cotisations qui génèrent la constitution de droits pour les participants salariés varient selon deux tranches de rémunérations :

- celle comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale ;
- celle comprise entre le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale et le montant correspondant à huit plafonds de la sécurité sociale.

10.5.3. Calcul du taux de cotisation

Les taux de cotisations dues par l'employeur et le salarié correspondent aux taux dits « contractuels » multipliés par un taux d'appel.

Les montants versés au titre des taux dits « contractuels » génèrent l'inscription de points au compte du participant salarié.

Les montants versés au titre du taux d'appel ne sont pas générateurs de droits pour les participants salariés.

10.5.4. Répartition

Les cotisations dues au régime de retraite complémentaire sont prises en charge par l'employeur à hauteur de 60 % et par le salarié à hauteur de 40 %, pour les deux tranches mentionnées à l'article 10.5.2.

Pour mettre en place cette nouvelle répartition, la part salariale de la cotisation dite « contractuelle » sur la tranche de rémunérations comprise entre un et huit plafonds de la sécurité sociale sera augmentée, à compter du 1^{er} janvier 2019, de 0,56 point, la part patronale de la cotisation dite « contractuelle » restant inchangée.

10.5.5. Taux de cotisations

a) Droit commun

Pour tenir compte des dispositions prévues à l'article 10.5.4, les taux dits « contractuels » s'établiront, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 6,20 % pour la tranche de rémunération inférieure à un

plafond de la sécurité sociale et à 17 % pour la tranche de rémunération comprise entre un et huit plafonds de la sécurité sociale.

Le taux d'appel de cotisations est fixé à 127 % à compter du 1^{er} janvier 2019.

D'autres cotisations aujourd'hui existantes, et notamment celles finançant des charges d'anticipation et des droits de dispositifs ayant vocation à être supprimés, feront l'objet d'études et d'adaptations, dans une perspective de stabilité globale de ces cotisations par rapport à la situation antérieure.

b) Cas particuliers

I. – Les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant une convention ou un accord collectif de retraite, prévoyant des taux supérieurs à 6,20 % sur les rémunérations inférieures à un plafond de la sécurité sociale en application d'engagements antérieurs à la date du présent accord pourront :

- soit continuer à le faire ;
- soit revenir au taux de 6,20 % dans les conditions prévues par la réglementation du régime unifié, sous réserve du versement d'une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle.

II. – Les conventions ou accords collectifs de branche professionnelle, antérieurs à la date de signature du présent accord et qui comporteraient des clauses prévoyant une répartition différente des cotisations peuvent rester en vigueur.

10.6. Paramètres de fonctionnement

10.6.1. Valeur de service du point

La valeur de service du point de retraite est le paramètre qui sert au calcul des allocations.

Elle est déterminée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime unifié éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l'article 11.2.1 et tenant compte de la situation économique et de l'évolution démographique.

La revalorisation de la valeur de service du point prend effet au 1^{er} novembre.

10.6.2. Valeur d'achat du point (prix d'acquisition d'un point de retraite)

La valeur d'achat du point est le paramètre qui sert au calcul du nombre de points à inscrire au compte des participants salariés.

Elle est déterminée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime unifié, éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l'article 11.2.1 et tenant compte de la situation économique et du marché du travail.

La valeur d'achat du point est déterminée, chaque année, au même moment que la valeur de service du point et prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

10.7. Allocations de droits directs

10.7.1. Inscription des points au compte du participant salarié

Le nombre de points à inscrire chaque année au compte du participant salarié s'obtient en divisant le montant des cotisations dites « contractuelles » afférentes à l'exercice en cours par la valeur d'achat du point de l'année considérée.

10.7.2. Liquidation des droits

Sous réserve, le cas échéant, de l'application de coefficients d'anticipation viagers ou de coefficients temporaires, le montant de la pension de retraite complémentaire est calculé en fonction du nombre de points de retraite acquis par le participant salarié et de la valeur de service du point.

La liquidation de la pension de retraite est possible au plus tôt 10 ans avant l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, selon les conditions suivantes :

- si le participant n'a pas liquidé sa retraite de base au taux plein, il se voit appliquer des coefficients d'anticipation viagers tels que définis à l'article 18 de l'annexe A de l'accord du 8 décembre 1961 et à l'article 6 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947 ;
- si le participant a liquidé sa retraite de base au taux plein, il peut se voir appliquer les coefficients de solidarité ou les coefficients majorants tels que définis à l'article 12 du présent accord.

10.8. Réserves

Les réserves techniques des régimes AGIRC et ARRCO seront transférées au régime unifié au 1^{er} janvier 2019.

Avant cette date, et dans la perspective de la mise en place du régime unifié de retraite complémentaire, les réserves du régime ARRCO pourront, en cas de nécessité, être mobilisées au bénéfice du régime AGIRC selon des modalités fixées par décisions conformes des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Article 11

Mise en place d'un pilotage pluriannuel de la retraite complémentaire

11.1. Mise en place d'un pilotage pluriannuel

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2019, un pilotage pluriannuel fondé sur des objectifs explicites et des indicateurs pertinents en vue d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Pour y parvenir, tous les paramètres peuvent être sollicités, notamment ceux visés au paragraphe 11.2.1.

Ce pilotage tient compte des impératifs liés :

- aux principes fondamentaux de la retraite complémentaire, repris aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord et aux modalités de leur mise en œuvre, notamment liés aux paramètres de fonctionnement et à l'exigence d'un niveau de réserves suffisant ;
- à l'environnement externe à la retraite complémentaire, notamment aux évolutions démographiques (allongement de l'espérance de vie...) et économiques (croissance économique, niveau de chômage, inflation...).

11.2. Architecture du cadre de décision

11.2.1. Pilotage stratégique

En premier lieu, le dispositif de pilotage repose sur un niveau de décision stratégique, conduit tous les 4 ans par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le cadre de négociations nationales et interprofessionnelles.

A cette occasion, ces organisations fixent les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime unifié de retraite complémentaire en fonction du scénario économique qu'ils ont retenu pour le moyen-long terme.

Une fois ce cadre posé, ils peuvent déterminer notamment :

- des critères de soutenabilité appréciés sur une durée de 15 ans, tels que :
 - le niveau des réserves de financement dans le respect d'un ratio de sécurité selon lequel le régime doit disposer, à tout moment, d'une réserve équivalant à 6 mois de prestations ;
 - l'évolution du rapport de charges ;
- des paramètres, tels que :
 - le taux dit « contractuel » des cotisations ;
 - le taux d'appel des cotisations ;
 - le taux de la contribution exceptionnelle temporaire ;

- les coefficients de solidarité et les coefficients majorants ;
- le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients de solidarité ne s’appliquent plus ;
- le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients majorants s’appliquent ;
- la valeur d’achat du point ;
- la valeur de service du point ;
- la cotisation spécifique pour les charges d’anticipation ;
- et, le cas échéant, pour certains de ces paramètres précisés par l’accord visé au deuxième paragraphe de l’article 10.1 du présent accord, les limites inférieures et supérieures de leur variation relevant du pilotage tactique défini à l’article 11.2.2 ;
- les adaptations conventionnelles du régime unifié éventuellement nécessaires au regard de l’évolution des textes législatifs et réglementaires s’appliquant au régime de base.

11.2.2. Pilotage tactique

En second lieu, le dispositif de pilotage visé au présent article repose sur un niveau de décision tactique, arrêté chaque année par le conseil d’administration du régime unifié en charge de la situation financière annuelle.

Le conseil d’administration du régime unifié ajuste, en tant que de besoin, les paramètres de fonctionnement dans les limites déterminées par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dans le cadre du pilotage stratégique visé à l’article 11.2.1.

11.3. Devoir d’alerte et saisine d’office

Le conseil d’administration du régime unifié a un devoir d’alerte des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dès lors que les éléments de cadrage retenus pour le pilotage stratégique ne sont pas tenus.

En cas d’alerte ou en cas de changement significatif de la conjoncture économique, les partenaires sociaux engagent des négociations en vue d’ajuster les ressources ou les charges du régime unifié.

Article 12

Instauration de coefficients temporaires ⁽¹⁾

12.1. Dispositif de coefficients de solidarité et de coefficients majorants

12.1.1. Coefficients de solidarité

Les participants ayant liquidé leur pension de retraite à taux plein dans les régimes de base se voient appliquer sur le montant de leur retraite complémentaire des coefficients de solidarité annuels de 0,90 pendant une durée de 3 ans ⁽²⁾ dans la limite de 67 ans. Ces coefficients de solidarité s’appliquent à compter de la date de liquidation de la pension de retraite complémentaire.

12.1.2. Annulation des coefficients de solidarité

Toutefois, les participants salariés ayant rempli les conditions d’obtention du taux plein dans les régimes de base mais qui liquident leur pension de retraite complémentaire quatre trimestres calendaires, au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d’obtention du taux plein dans un régime de base, ne se voient pas appliquer de coefficients de solidarité.

(1) Ce dispositif ne remet pas en cause, pour les participants qui liquident leur pension de retraite complémentaire avant 67 ans et sans avoir rempli les conditions pour ouvrir droit au taux plein dans le régime de base, l’application de coefficients d’anticipation viagers tels que définis aux articles 6 de l’annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et 18 de l’accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, reconduit par l’accord national interprofessionnel du 18 mars 2011.

(2) Ce mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès 2021 en fonction de l’évolution des comportements.

12.1.3. Coefficients majorants

Les participants salariés ayant rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base mais qui liquident leur pension de retraite complémentaire au moins huit trimestres calendaires, au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base, se verront appliquer, pendant 1 année suivant la date de la liquidation de leur pension de retraite complémentaire, un coefficient majorant sur le montant de la retraite complémentaire dans les conditions suivantes :

- coefficient de 1,10 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins huit trimestres calendaires ;
- coefficient de 1,20 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins douze trimestres calendaires ;
- coefficient de 1,30 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins seize trimestres calendaires.

12.2. Aménagements

Par dérogation au paragraphe 12.1.1 ci-dessus, des aménagements sont prévus pour tenir compte :

- du niveau de revenus des retraités, ainsi :
 - pour les participants ayant liquidé leur retraite de base à taux plein et qui sont exonérés de CSG sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant des revenus de leur foyer fiscal constaté dans leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire ⁽¹⁾, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas ;
 - pour les participants ayant liquidé leur retraite de base à taux plein et qui sont assujettis à la CSG à taux réduit sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant des revenus de leur foyer fiscal constaté dans leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire ⁽²⁾, les coefficients de solidarité annuels sont fixés à 0,95 pendant 3 ans, dans les conditions visées à l'article 12.1.1 ;
- de situations spécifiques. Ainsi, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas :
 - pour les participants ayant liquidé leur retraite à taux plein dans le régime de base avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des dispositifs visés à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 modifié par l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 10 novembre 2010 ⁽³⁾ ;
 - pour les participants ayant liquidé leur retraite au taux plein dans le régime de base dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale visés du 1° *ter* au 5° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ⁽⁴⁾ ;
 - pour les participants qui bénéficient du taux plein dans le régime de base dès 65 ans visés aux III et IV de l'article 20 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ainsi qu'au 1° *bis* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ⁽⁵⁾.

(1) Ces modalités pourront être revues pour tenir compte de la situation fiscale la plus récente en fonction des évolutions techniques et réglementaires, qui interviendraient avant le 1^{er} janvier 2019 et qui permettraient une actualisation des données fiscales.

(2) Cf. note précédente.

(3) Assurés handicapés remplissant les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50% et amiante.

(4) Assurés handicapés ne remplissant pas les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50%, assurés inaptes avec un taux d'IPP de 50% médicalement constaté tel que prévu à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale, mères ouvrières ayant élevé au moins trois enfants, anciens déportés ou internés et anciens prisonniers de guerre ou combattants.

(5) Assurés ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé, assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 parents d'au moins trois enfants, personnes ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

12.3. Conditions d'éligibilité

Les dispositions du présent article 12 sont applicables aux allocations de droits directs de retraite complémentaire dont la liquidation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957.

Fait à Paris, le 30 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

TRAME EN VUE D'UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Premier temps. – Mesures applicables à partir de 2016

Moindre revalorisation des pensions pendant 3 ans (prix – 1 point, avec une clause « plancher »).

Décalage de la date de revalorisation des pensions de manière pérenne (au 1^{er} novembre).

Augmentation du coût d'achat du point pendant 3 ans dans l'objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6 % (revalorisation en fonction de l'évolution annuelle prévisionnelle du salaire moyen).

Renouvellement de la contribution exceptionnelle temporaire (CET) pendant 3 ans au taux de 0,35 %.

Renouvellement du taux d'appel pendant 3 ans au taux de 125 % .

Extension de la cotisation AGFF à la tranche C.

Mise en œuvre de l'information des institutions de retraite complémentaire par les URSSAF en cas de redressement d'assiette.

Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour définir les grandes lignes de la notion d'encadrement. Ensuite, invitation des branches professionnelles à préciser par accord la définition de l'encadrement. Les branches pourront à cette occasion moderniser le dispositif de prévoyance prévu par l'article 7 de la convention du 14 mars 1947. A défaut d'accord au niveau interprofessionnel ou au niveau de la branche, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 *bis* de la convention précitée sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'APEC et devront appliquer les dispositions de l'article 7 de la convention du 14 mars 1947.

Dans la prochaine négociation relative au régime d'assurance chômage, les parties signataires s'engagent à rechercher la mise en place d'un mécanisme de contribution au régime AGIRC-ARRCO, basé sur les transactions suite à la rupture de contrats de travail, dont le taux et l'âge des salariés concernés seront fixés dans l'accord.

Second temps. – Mesures applicables à partir de 2019, au moment de la mise en place du régime unique

Création d'un régime unifié issu de la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Pilotage de ce régime à deux niveaux, stratégique par les partenaires sociaux et tactique par les conseils d'administration. Ce pilotage est fondé sur le niveau des réserves.

Maintien du dispositif d'abattements viagers pour les participants qui liquident leur retraite avant 67 ans sans avoir droit au taux plein dans le régime de base.

Création d'un coefficient de solidarité applicable à tous les nouveaux retraités remplissant les conditions du taux plein au régime de base pendant les 3 premières années de la retraite et au maximum jusqu'à 67 ans (10 % chaque année pendant 3 ans) ⁽¹⁾ :

- application au 1^{er} janvier 2019 pour la génération 1957 ;
- exonération du coefficient minorant pour :

(1) Le mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès l'année 2021 en fonction de l'évolution des comportements.

- les nouveaux retraités exonérés de CSG (application d'un coefficient de 5 % pendant 3 ans maximum pour les retraités soumis au taux réduit de CSG) ;
- les nouveaux retraités qui justifient avoir prolongé leur activité professionnelle pendant 4 trimestres au-delà de la date à laquelle ils avaient rempli les conditions d'obtention du taux plein au régime de base ;
- création d'un coefficient majorant pendant 1 an pour les participants qui justifient d'avoir prolongé leur activité pendant 8 trimestres au-delà de la date à laquelle les conditions du taux plein sont remplies dans le régime de base (10 %), ou 12 trimestres (20 %), ou 16 trimestres (30 %) ;
- fusion des T2 et TB pour passer à une répartition des cotisations uniforme à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge des salariés ;
- augmentation du taux d'appel des cotisations sur les tranches A, B et C (porté de 125 à 127 %) ;
- baisse des dépenses de gestion de l'ordre de 300 millions sur la période triennale qui s'ajoute à la baisse des dépenses de gestion qui découlent de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013 et baisse des dépenses d'action sociale sur la même période triennale.

ANNEXE II

IMPACT DES MESURES SUR LES COMPTES DU RÉGIME

HORIZONS	2017	2020	2030
SITUATION FINANCIERE DE L'ENSEMBLE AGIRC+ARRCO+AGFF	Résultats techniques		
Sur la base scénario économique dit "variante 2"	-6,7	-8,4	- 12,7
I. Les mesures immédiates 2016-2018	Impacts sur RT		
Sous-indexation des pensions* (prix – 1 point)	1,3	2,1	2,6
Décalage de la revalorisation annuelle des pensions à partir du 1 ^{er} novembre 2016	0,3	1,3	1,5
Augmentation du coût d'achat du point dans le respect d'un taux de rendement plancher ou minimum à 6% (par variation de X % du salaire de référence)	0,0	0,1	1,1
Extension de la cotisation AGFF	0,1	0,1	0,1
* Sur la base des prévisions d'inflation d'avril 2015 : 2016 = 1,0% ; 2017 = 1,4%, 2018 = 1,4% et 2019 et au-delà = 1,75%	TOTAL I	1,7	3,6
II. Les mesures applicables à partir du Nouveau Régime Unifié, soit 2019	Impacts sur RT		
Coefficients de solidarité (10/10/10) + coefficients majorants**	0,0	0,5	0,8
Economies sur les dépenses de gestion	0,0	0,2	0,2
Economies sur les dépenses d'action sociale	0,0	0,03	0,03
Augmentation du taux d'appel (2 points)	0,0	0,8	1,2
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB	0,0	0,6	0,6
Fusion des T2, TB et TC	0,0	0,3	0,3
Information suite à redressement URSSAF	0,0	0,1	0,2
** Exonération pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit	TOTAL II	0,0	2,5
Gains des mesures	TOTAL I+II	1,7	6,1
EQUILIBRE DES REGIMES	Résultats techniques		
Sur la base scénario économique dit "variante 2"	-5	-2,3	-4,1

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

**ACCORD DU 23 JUILLET 2015
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT**

NOR : ASET1551047M
IDCC : 218

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les règles applicables en matière de frais de déplacement des salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité que soient unifiées les conditions de prise en charge des frais professionnels que les salariés sont conduits à engager à l'occasion de l'exercice de leur mission, quels que soient la convention collective et le niveau d'emploi dont ils relèvent.

Ils ont en outre veillé à définir des conditions d'exercice de la mission qui soient satisfaisantes tant pour les salariés que pour les employeurs et éviter que les premiers ne soient conduits à supporter des débours à titre personnel dans le cadre de leurs déplacements professionnels.

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à celles retenues pour le même objet dans certains organismes ou établissements à la suite d'usages ou accords, la situation la plus favorable devant être la seule retenue.

Article 1^{er}

Le présent protocole fixe le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux personnels appelés à se déplacer à la demande de leur employeur.

Article 2

Frais de repas et de découcher

Des indemnités compensatrices de frais sont allouées aux salariés pour les déplacements effectués à la demande de leur employeur.

Article 2.1

Frais de repas

Le montant de l'indemnité forfaitaire de frais de repas est fixé à 23,87 € par repas pris à l'extérieur.

Cette indemnité est majorée de 25 % pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements d'outre-mer.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Restauration et cafés », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication de

l'indice INSEE de référence de décembre, le nouveau montant revalorisé de l'indemnité forfaitaire de repas.

Concernant les déplacements d'un salarié d'un site à l'autre d'un même organisme, ou d'un échelon local du service médical à un autre au sein d'une même direction régionale du service médical, la notion de déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur s'interprète au regard des deux critères cumulatifs suivants :

- d'une part, il ne doit pas exister sur le lieu de mission de restaurant d'entreprise permettant la prise en charge par l'employeur de la part patronale ni de fourniture directe par l'employeur de prestations de repas ;
- d'autre part, l'obligation de prise du repas à l'extérieur est réputée remplie dès lors que le lieu de déplacement est situé à plus de 30 minutes aller-retour du lieu habituel de travail du salarié, ce temps de trajet étant apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier par exemple) en fonction du moyen de transport utilisé.

Pour les autres déplacements, l'indemnité compensatrice de frais de repas est due au salarié qui est dans l'impossibilité de regagner son lieu habituel de travail ou son domicile pendant l'intégralité des plages horaires suivantes :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir.

Article 2.2

Frais de découcher

Afin de limiter les avances de frais de découcher des salariés, l'employeur les prend directement en charge, sauf circonstances exceptionnelles.

Lors des déplacements effectués à l'occasion d'une mission, le salarié dans l'impossibilité de regagner son domicile pendant l'intégralité de la plage horaire comprise entre 0 heure et 5 heures peut prétendre au remboursement, par son organisme employeur, de ses frais de découcher, petit-déjeuner inclus, dans la limite de :

- 110 € par nuitée, pour un découcher effectué en zone 1 ;
- 100 € par nuitée pour un découcher effectué en zone 2 ;
- 85 € par nuitée pour un découcher effectué en zone 3.

Ce remboursement est de droit, y compris en cas d'annulation du déplacement non imputable au salarié, dès lors qu'une dépense a été engagée.

Les zones visées ci-dessus sont définies en annexe du présent accord.

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication de l'indice INSEE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de la limite de remboursement des frais de découcher.

Le remboursement des frais de découcher est conditionné à la présentation par le salarié des pièces justificatives à l'ordonnateur de la dépense.

En l'absence de présentation, par le salarié, de ces pièces, le remboursement s'effectue sur une base forfaitaire, dont le montant correspond au double de celui de l'indemnité forfaitaire de frais de repas.

Article 2.3

Frais de repas et de découcher pour les déplacements obligeant le salarié à partir avant 6 heures du matin ou à revenir après 22 heures

Dans le cas d'un déplacement impliquant un départ du domicile avant 6 heures, le salarié a le droit de partir la veille de sa mission.

Si le déplacement oblige à un retour après 22 heures, l'intéressé a le droit de revenir le lendemain de sa mission.

Dans ces cas, il bénéficie, dans les conditions posées par le présent accord, du remboursement des frais de repas et de découcher correspondants.

Article 3

Frais de transport

Afin de limiter les avances de frais des salariés, l'employeur prend directement en charge les frais de transport, sauf circonstances exceptionnelles.

Les personnels visés par le présent accord, et appelés à se déplacer pour les besoins du service, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport dans les conditions suivantes :

a) Les frais de transport par chemin de fer sont pris en charge sur la base du tarif 2^e classe.

Toutefois, cette prise en charge s'effectuera sur la base du tarif 1^{re} classe :

- quand la durée prévue du transport ferroviaire en 1^{re} classe effectué dans la journée dépasse 4 heures aller-retour entre la gare du lieu habituel de travail et la gare du lieu de déplacement professionnel ;
- ou sans considération de durée, lorsqu'il est programmé au moins deux déplacements au cours d'une période de 7 jours consécutifs.

Lorsque le salarié a fait l'avance des frais, le remboursement est de droit, y compris en cas d'annulation du déplacement non imputable au salarié, dès lors qu'une dépense a été engagée.

b) Les salariés sont autorisés à utiliser la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui qui serait occasionné à l'organisme par les autres moyens de transport. Pour effectuer cette comparaison, il convient de prendre en compte non seulement les frais de transport, mais également de séjour, de repas, ainsi que les gains de temps de travail réalisés.

Les salariés travaillant dans les départements d'outre-mer, lorsqu'ils sont amenés à se déplacer pour des motifs professionnels, sont autorisés à obtenir le remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe immédiatement supérieure à la classe la plus économique, dès lors que la mission est d'une durée inférieure ou égale à 1 semaine, délais de vol compris.

c) Le salarié qui utilise des moyens de transport en commun (bus, tramway, métro) est remboursé, sur présentation des justificatifs, des frais correspondants.

Il en est de même des éventuels frais de stationnement et de péage.

d) Le directeur apprécie l'opportunité de prendre des abonnements lorsque les déplacements sont fréquents.

e) Les salariés bénéficiant d'une réduction de tarif sont invités à utiliser leur carte de réduction pour les déplacements effectués à l'occasion d'une mission.

Article 4

Convocation à un entretien à la suite d'un appel à candidature

Les indemnités et remboursements prévus par le présent accord sont alloués aux salariés convoqués à un entretien par un organisme de sécurité sociale à la suite d'un appel de candidatures.

Ces indemnités et remboursements sont à la charge de l'organisme appelant.

Article 5

Participation à un stage de formation professionnelle

Le salarié qui participe à un stage de formation professionnelle bénéficie des indemnités et remboursements prévus par le présent texte.

Article 6

Frais de déplacement des représentants du personnel

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales nationales engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'UCANSS, sont pris en charge par l'UCANSS, dans les conditions posées à l'article 4.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008, sur la base du présent texte.

Les frais de déplacement sont, en outre, pris en charge par son organisme d'appartenance, sur la base des dispositions du présent accord, quand un représentant du personnel participe à une réunion sur convocation de son employeur.

Article 7

Utilisation d'un véhicule automobile

Les personnels visés par le présent protocole et autorisés à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant, obtiennent une indemnité dont les taux sont fixés conformément au tableau suivant par kilomètre parcouru dans le cadre de l'année civile.

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 €/km	0,67 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,40 €/km	0,57 €/km

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication des indices INSEE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Outre les indemnités kilométriques ci-dessus définies, sont également remboursés les éventuels frais de stationnement ou de péage supportés pour l'exécution du service.

La justification des frais ainsi engagés est contrôlée par l'ordonnateur de la dépense.

Article 8

Utilisation d'un véhicule à deux roues

Les frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule à deux roues dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 sont remboursés sur les bases suivantes :

- motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : 0,24 € par kilomètre parcouru ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm³) : 0,18 € par kilomètre parcouru ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm³) : 0,15 € par kilomètre parcouru.

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication des indices INSEE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Article 9

Indemnité compensatrice d'assurance

Les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule pour l'exécution de leur mission, et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements, bénéficient, à condition que l'assurance ne soit pas souscrite exclusivement au titre d'un usage privé, d'une prise en charge par l'employeur :

- du montant total de l'ensemble des garanties qui couvrent les réparations des dommages occasionnés au véhicule (garantie vol, incendie, bris de glace, dommages collision ou tous dommages...), et ce quelle que soit la dénomination de l'usage du véhicule au titre duquel l'assurance a été souscrite (usage privé trajet-travail administratif ou usage privé-affaires, ou usage affaires...) ;
- du surcoût occasionné par l'usage professionnel du véhicule par rapport à un usage non professionnel, pour les autres garanties (responsabilité civile, défense recours, dommages corporels y compris pour le conducteur).

Article 10

Incidences sur d'autres dispositions conventionnelles

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles antérieures relatives aux frais de déplacement engagés à l'occasion des besoins du service.

Article 11

Date d'effet

Les dispositions du présent accord sont applicables aux déplacements débutant à compter du premier jour du mois qui suit la date d'agrément.

Article 12

Durée et caractère impératif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Il s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 23 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

FNPOS CGT.

ANNEXE

DÉFINITION DES ZONES POUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉCOUCHER

Zone 1	Paris intra-muros
Zone 2	Département des Hauts-de-Seine Département de la Seine-Saint-Denis Département du Val-de-Marne Départements d'outre-mer
Zone 3	Autres destinations

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1551046M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Mesure salariale

L'alinéa suivant est inséré à l'issue du deuxième alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de la sécurité sociale :

« Le montant de l'élément de salaire visé à l'alinéa précédent est porté, à compter du 1^{er} mai 2015, à 1,65 % du salaire de base du coefficient de qualification, ou de fonction, majoré, le cas échéant, des points supplémentaires attribués au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes de sécurité sociale. La majoration de salaire résultant de cette évolution ne peut, en tout état de cause, être inférieure à 10 € brut pour un emploi occupé à temps plein. »

Article 2

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551050M

IDCC : 3127

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la sixième partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, souhaitent poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne. Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité des salariés de la branche, levier pour plus de temps complet, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II, partie III, de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, qui comprend les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole.

Section 1

Objectifs de la politique de formation

Article 2

Objectifs généraux

Ces objectifs, pour les partenaires sociaux, portent sur la modernisation et la professionnalisation du secteur et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de validation des compétences totales ou partielles, afin d'augmenter

les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;

- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du compte personnel à la formation ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation déclarés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 3

Priorités de formation

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans les objectifs prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

3.1. Qualification des salariés

L'objectif est de poursuivre et de renforcer un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de parcours sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à transmettre leurs compétences.

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention et d'encadrement ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi d'au moins 5 ans ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l'OPCA désigné.

3.2. Publics prioritaires

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et compte personnel de formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les intervenants non qualifiés, les salariés à temps partiels, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi d'encadrement et les cadres pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent et des exigences législatives ou réglementaires.

Pour ces publics, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés *supra*) :

- faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification ;
- faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;
- développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention de l'attestation « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1).

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- favoriser la mise en place de parcours d'intégration, notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base (socle de compétences et de connaissances).

Pour les salariés n'intervenant pas à domicile et les cadres :

- pour les salariés n'intervenant pas à domicile : le développement des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;
- pour les cadres :
 - les certifications au moins de niveau II enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation permettant la direction d'établissements ou de services sociaux ou médico-sociaux ;
 - le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension « services »), d'organisation, de gestion des structures (légalisation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
 - le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Section 2

Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue

La branche des entreprises privées de services à la personne est une branche récente dont le développement passe par le recrutement de personnels qualifiés. Aussi, les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Article 4

Préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés en CPNEFP.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

NB. – La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement

technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises peuvent étudier, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

5.2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD ;
- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue ;
- les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

5.3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

5.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute entreprise signant un contrat de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un travail sera conduit avec l'OPCA de la branche pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

5.5. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Article 6

Contrat d'apprentissage

Bien que très peu organisé au sein de la branche, les partenaires sociaux considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche. Ils conviennent de financer, en priorité, les diplômes et titres professionnels figurant sur la liste établie par la CPNE.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de le développer au sein des entreprises et de permettre l'accès aux métiers de la branche par cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS-PME en tant qu' OCTA de la branche.

Section 3

Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche
et l'accès à une qualification

Article 7

A l'initiative de l'employeur

7.1. Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualifiante et assure le maintien de la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, élabore un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa construction qu'en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les actions de formation retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;

- les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

7.2. Périodes de professionnalisation

7.2.1. Publics

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

7.2.2. Durée

La durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les actions de validation des acquis de l'expérience, l'abondement du compte personnel de formation et les formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

7.2.3. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès réglementaire au socle de connaissances et de compétences ;
- 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 peuvent être abondées par le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues à l'article 8.1.4.

7.2.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur formé, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile.

Un tuteur ne peut accompagner plus de trois salariés en période de professionnalisation.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs ⁽¹⁾.

7.3. Développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance (période et contrat de professionnalisation).

Le tuteur est désigné par l'employeur en priorité parmi les salariés seniors tel que le prévoit l'article V du chapitre III de la partie III de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 2 ans minimum d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

(1) En fonction des référentiels correspondant aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue et dans le cadre d'une qualification diplômante.

Le tuteur a pour missions :

- d’accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d’aider, d’informer, de conseiller et de guider les salariés de l’entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- 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 compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l’exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l’organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L’employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d’ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d’exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Article 8

A l’initiative du salarié

8.1. Compte personnel de formation

8.1.1. Conditions d’ouverture et de calcul des droits

Le compte personnel de formation (CPF) est institué par les articles L. 6111-1 et L. 6323-1 et suivants du code du travail à effet du 1^{er} janvier 2015 au bénéfice de chaque personne âgée d’au moins 16 ans, qu’elle soit salariée, demandeur d’emploi ou accompagnée dans un projet d’orientation ou d’insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d’aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l’âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage, s’il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire.

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

L’alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d’un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l’alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n’entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

8.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu’elle soit salariée ou demandeur d’emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

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

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

8.1.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Sont également éligibles au CPF :

- les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1^o du I de l'article L. 6323-16 du code du travail
- les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2^o et 3^o du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

8.1.4. Politique d'abondement

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse, en particulier en faveur des salariés à temps partiel, en prévoyant d'y affecter une contribution conventionnelle de 0,1 % de la masse salariale. Cette contribution pourra être complétée par des financements au titre des périodes de professionnalisation. Pour plus de souplesse, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la nature de l'abondement au regard des fonds disponibles.

8.1.5. Financement

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle des entreprises privées de services à la personne le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

8.1.6. Période de transition

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs informeront les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

8.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.2.1. Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

8.2.2. Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit de droit dans le cadre du compte personnel de formation, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

8.2.3. Jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Section 4

Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les salariés peuvent s'appuyer pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, tel que le prévoit la législation au jour de la signature du présent accord.

Article 9

Entretiens professionnels

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article

L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document. Une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- soit suivi au moins une action de formation ;
- soit acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- soit bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 10

Passeport formation

Le passeport formation est établi à l'initiative du salarié, qui en garde la propriété.

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur ou auprès du système d'information mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Article 11

Bilan de compétences

11.1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

11.2. Modalités de départ en formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF, ou dans le cadre du plan de formation avec l'accord de l'employeur.

Article 12

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés

dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Section 5

Suivi de la politique de branche

Article 13

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

13.1. Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- structurer et piloter la politique d'apprentissage de la branche.

La CPNEFP examine, chaque année, le rapport réalisé par l'OPCA destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

13.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

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

Un représentant de l'OPCA de la branche est associé à titre technique aux travaux de la CPNEFP, sans droit de vote.

13.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeurs. La commission se réunit au moins deux fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les organisations représentatives du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés en fonction des accords sur le fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au premier tour ;
- vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

14.1. Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;
- un travail de veille et d'analyse des certifications éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNE.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

14.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP ;
- définir les modalités de communication.

Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira deux fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

Financement

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Section 6

Dispositions financières

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se doter de moyens financiers significatifs en adéquation.

Article 15

Désignation de l'OPCA-OCTA

Les partenaires sociaux renouvellent la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle. Ils recommandent AGEFOS-PME comme OCTA de la branche dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 16

Financement de la formation professionnelle

16.1. Taux de contribution légale à la formation professionnelle

Les employeurs consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieur à 150 € ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME.

16.2. Taux de contribution conventionnelle à la formation et affectation

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de :

- 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la contribution conventionnelle est dégressive, elle est de 0,20 % la première d'année d'application, de 0,30 % la deuxième année d'application et de 0,40 % à partir de la troisième année d'application.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit tout aussi bien de répondre à des besoins au titre du plan de formation que de la professionnalisation, de prendre en charge les coûts pédagogiques, comme les rémunérations et, le cas échéant, les frais annexes. Les partenaires sociaux décident que 0,10 % de la contribution conventionnelle est réservée à une politique d'abondement du CPF, en particulier en faveur des salariés à temps partiels (cf. art. 8.1.4 « Politique d'abondement »).

La contribution conventionnelle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

16.3. Tableau récapitulatif

DISPOSITIF	< 10 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS et +
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle	0,10 %	Année 1 : 0,20 % Année 2 : 0,30 % Année 3 : 0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
Total légal + contribution conventionnelle	0,55 % + 0,10 % = 0,65 %	Année 1 : 1,20 % Année 2 : 1,30 % A partir de la 3 ^e année : 1,40 %	1,40 %	1,40 %	1,40 %

Article 17

Financement du paritarisme

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

Section 7

Dispositions diverses

Article 18

Révision et négociation

Cet accord est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des parties dans un délai de 6 mois à la date anniversaire de la signature. Toutefois, les partenaires conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 19

Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 20

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

NOR : ASET1551054M

IDCC : 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1^{er} septembre 2015.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle
60	26 634
68	30 186
75	33 293
80	35 513
90	39 952
95	42 171
105	46 610
115	51 049
120	53 269
140	62 147
160	71 025
180	79 903

Article 4

Egalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2015.

Article 6

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 ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 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 7 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 65 DU 10 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'ANNEXE IV « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1551057M

IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 30 octobre 2015 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1^{er}

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Portabilité des droits

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets et cliniques vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, classés dans la nomenclature NAF sous le code NAF 75.00Z, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

La notion de personnel non cadre s'entend de l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La notion de personnel cadre s'entend de l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés relevant de l'autorité ordinale des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

1.2. Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

1.3. Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

« Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé aux salariés en incapacité temporaire de travail, quelle que soit l'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, sous réserve qu'ils soient en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Cette indemnisation débutera à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base de la sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude. »

« Article 5

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Le montant de la rente temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant, à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droit, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans conditions.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 6

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé[e] par un jugement définitif), concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 10

Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

Rente éducation	0,13 % ST
Rente de conjoint	0,07 % ST
Incapacité temporaire	1,09 % ST
Incapacité permanente professionnelle } Invalidité	0,23 % ST 1,52 % ST

La cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de :

- 1,11 % pour l'employeur ;
- 0,41 % pour le salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cadre, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les employeurs devront souscrire à un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties couvrant prioritairement le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive, et ce pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2015.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 40 DU 10 NOVEMBRE 2015

RELATIF À L'ANNEXE IV « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1551056M

IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 30 octobre 2015 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1^{er}

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Portabilité des droits

1.1. Champ d'application

Le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des vétérinaires salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective, et ce quelle que soit leur ancienneté.

Les activités concernées ressortissent du code NAF 75.00Z.

Sont également concernés par le régime de prévoyance les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au

cours du 2^e cycle d'études vétérinaires et qui sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'études jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études.

1.2. Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisation cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

1.3. Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

« Article 2

Garantie arrêt de travail

Article 2.1.

Incapacité temporaire de travail

Il est versé aux vétérinaires salariés, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Cette indemnisation débutera à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 90 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi).

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1 095^e jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié. »

« Article 2.2.

Maternité

Pendant la totalité de la durée légale du congé de maternité prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail, il est versé aux vétérinaires salariées, sous réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que la salariée perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi). »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2015.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 41 DU 10 NOVEMBRE 2015

RELATIF À L'ARTICLE 30 « ASTREINTE »

NOR : ASET1551060M

IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

L'UNSA,

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 30

Astreinte

L'alinéa suivant est supprimé :

« Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaires. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié. »

Fait à Paris, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 46 du 14 octobre 2015 relatif aux salaires minimaux.....	180
Exploitations agricoles (Dordogne) : convention collective de travail du 8 janvier 2015 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne.....	182
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 150 du 7 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux	218
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 49 du 14 octobre 2015 relatif aux salaires minimaux.....	221

Convention collective

**IDCC : 9132. – CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(17 décembre 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 août 1981,
Journal officiel du 19 septembre 1981)

**AVENANT N° 46 DU 14 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1597289M
IDCC : 9132

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FDCUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur monétaire du point hiérarchique fixée par l'article 19 de la convention collective est portée à 8,88 €.

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois.

Il sera applicable à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Article 2

Compte tenu des dispositions de l'avenant n° 29 du 30 juillet 2003 à la convention collective, la grille de salaires des cadres est la suivante à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de cet accord.

GROUPE	ANCIENNETÉ	COEF.	SALAIRE mensuel (39 heures par semaine et 169 heures par mois)	SALAIRE mensuel (35 heures par semaine et 151,67 heures par mois Coef. : 0,8751	FORFAIT JOURS (2 208 heures rémunérées par an) Coef. : 1,10807	FORFAIT JOURS (2 276 heures rémunérées par an) Coef. : 1,15382	
III	1 ^{re} et 2 ^e année	225	1 998,00	1 748,45	Exclusion salaire forfait jours pour cadres du groupe III (pas d'accord)		
	3 ^e année	235	2 086,80	1 826,16			
	5 ^e année	240	2 131,20	1 865,01			
	10 ^e année	260	2 308,80	2 020,43			
	15 ^e année	280	2 486,40	2 175,85			
II	1 ^{re} catégorie	1 ^{re} et 2 ^e année	230	2 042,40	1 787,30	2 263,12	2 356,56
		3 ^e année	255	2 264,40	1 981,58	2 509,11	2 612,71
		5 ^e année	275	2 442,00	2 136,99	2 705,91	2 817,63
		10 ^e année	295	2 619,60	2 292,41	2 902,70	3 022,55
		15 ^e année	320	2 841,60	2 486,68	3 148,69	3 278,69
	2 ^e catégorie	1 ^{re} et 2 ^e année	265	2 353,20	2 059,29	2 607,51	2 715,17
		3 ^e année	285	2 530,80	2 214,70	2 804,30	2 920,09
		5 ^e année	310	2 752,80	2 408,98	3 050,30	3 176,24
		10 ^e année	330	2 930,40	2 564,39	3 247,09	3 381,15
		15 ^e année	350	3 108,00	2 719,81	3 443,88	3 586,07
I	1 ^{re} et 2 ^e année	295	2 619,60	2 292,41	2 902,70	3 022,55	
	3 ^e année	320	2 841,60	2 486,68	3 148,69	3 278,69	
	5 ^e année	340	3 019,20	2 642,10	3 345,48	3 483,61	
	10 ^e année	365	3 241,20	2 836,37	3 591,48	3 739,76	
	15 ^e année	385	3 418,80	2 991,79	3 788,27	3 944,68	

Le salaire mensuel de 169 heures correspond au paiement de 151,67 heures normales auquel s'ajoute le paiement de 17,33 heures supplémentaires majorées de 25 %.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 14 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 JANVIER 2015
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA DORDOGNE**

NOR : AGRS1597291M
IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;

Le syndicat des champignonnistes ;

La FDCUMA de la Dordogne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FNAF CGT de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part les salariés, cadres, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département de la Dordogne sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles, les champignonnières.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Des annexes préciseront les conditions particulières à certaines catégories de bénéficiaires.

Article 2

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré, n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef d'exploitation.

Article 3

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département de la Dordogne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe, et cela où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION DÉNONCIATION. – OBLIGATION DE NÉGOCIER

Article 5

Durée

La présente convention est applicable à compter de son extension. Elle est conclue pour une durée de 5 ans. A l'expiration de cette période, et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention 3 mois avant l'expiration de la période en cours par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

(DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai aussi court que possible, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ; ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à compter de la demande de révision.

La convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 3 ans.

Les parties sont d'accord pour se réunir au moins une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

Article 6

Obligations de négociier

Obligation de négociier au niveau de la branche :

En application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociier au niveau de l'entreprise :

Dans les exploitations et entreprises agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Au sein de la branche comme dans l'entreprise, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

TITRE III

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Procédure conventionnelle de conciliation

Les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Les conflits individuels peuvent le cas échéant être soumis à l'inspecteur du travail, les intéressés ayant toujours la possibilité de les porter à tout moment devant le conseil des prud'hommes compétent en application de l'article L. 1411-1 du code du travail.

Article 8

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Sauf cas de force majeure, l'employeur est tenu d'accorder aux salariés qui en font la demande 48 heures à l'avance le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale dans la limite de 1 demi-journée par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences, non rémunérés, peuvent être récupérés sur demande de l'une des parties.

Article 9

Section syndicale

Chaque syndicat dont la représentativité est assurée dans les conditions fixées à l'article L. 2142-1 du code du travail peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 10

Représentation professionnelle des salariés Délégué syndical et représentant de la section syndicale

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés et plus qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées à l'article L. 2143-3 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, tout syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale peut, en application des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4 du code du travail, désigner un représentant de la section syndicale.

Article 11

Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord six délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du département.

Les organisations syndicales de salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également l'inspecteur du travail et les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 15 heures par mois.

Lorsqu'un délégué syndical est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont relève cet employeur.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 12

Délégués du personnel

En application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, des délégués du personnel sont élus dans tous les établissements occupant au moins 11 salariés.

Ces délégués disposent d'un crédit de 15 heures par mois payées comme temps de travail.

Article 13

Comité d'entreprise

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, il est constitué un comité d'entreprise dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés.

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions de membres des comités d'entreprise sont celles définies aux articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

Article 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Article 15

Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le travail et est payé comme tel.

Article 16

Règlement intérieur

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1311-1 et suivants du code du travail.

Article 17

Formation professionnelle

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

L'employeur doit appliquer strictement cette réglementation.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objets de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession, en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

Article 18

Association pour l'emploi et la formation professionnelle

En prolongement de l'accord national du 2 octobre 1984, les parties conviennent de créer une association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation dont le taux est fixé ci-après en annexe.

La participation, à la charge des employeurs et des salariés, est répartie à parts égales.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Dordogne.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 19

Application des lois sociales

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de la déclaration préalable et de toutes les formalités relatives à l'embauche des salariés qu'ils emploient.

Ils sont également tenus au versement des cotisations sociales.

Les cotisations d'assurances sociales sont assises sur les salaires bruts réels.

Article 20

Emploi des salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Article 21

Marchandage. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif Entraide entre agriculteurs

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Notamment dans le cadre des groupements d'employeurs agricoles et ruraux, une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans le respect des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail).

Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural, la prestation de services peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 22

Personnel d'encadrement

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention saisiront l'AGIRC et lui transmettront leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de la présente convention, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

Article 23

Personnel non cadre

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne.

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75015 Paris.

TITRE VI

EMBAUCHAGE. – PÉRIODE D'ESSAI ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 24

Age d'admission aux travaux agricoles

Sauf dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être admis ou employés dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pendant les vacances scolaires, les enfants de plus de 14 ans peuvent toutefois se livrer à des travaux adaptés à leur âge à condition que leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés scolaires.

Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail.

Article 25

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date à laquelle il sera libre de tout engagement, ou d'un certificat de travail, sous peine de s'exposer de la part de l'ancien employeur à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Article 26

Embauchage

Il sera fait application à ce titre des dispositions des articles L. 5311-1 et suivants du code du travail. Sous réserve des dispositions aux articles L. 718-4 à L. 718-6 du code rural (contrat vendanges), il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié en congés payés.

Article 27

Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas ; elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 2 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 4 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 28

Embauchage définitif

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve 1 exemplaire par-devers lui.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Article 29

Maladie. – Accident. – Maternité

Article 29.1

Maladie. – Accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

1. Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne, le salarié non cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1. D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;
2. D'être pris en charge par la Mutualité sociale agricole ;
3. D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément à l'accord collectif du 4 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles du département de la Dordogne.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

2. A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'invalidité

Le licenciement pour invalidité ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Invalidité et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 29.2

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

TITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

Article 30

Classification des emplois et coefficients

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Pour toute nouvelle embauche d'un salarié ou sa classification dans une nouvelle grille des emplois, il est important pour l'employeur de bien comprendre qu'une grille de classification est toujours construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

C'est donc l'emploi ou le poste de travail dans l'entreprise, c'est-à-dire le type de travail demandé, l'autonomie ou l'initiative nécessaire pour l'exécuter, la responsabilité qu'il demande, qui se mesure,

en cas d'erreur, à la gravité des conséquences et à l'expérience qu'elle nécessite, qui fait l'objet d'une classification plus ou moins élevée et en corollaire le salaire.

La classification est donc bien en rapport avec l'emploi occupé et non pas avec la qualification réelle du titulaire de l'emploi, c'est-à-dire du salarié qui exécute le travail correspondant à cet emploi.

Les emplois de salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés et affectés de coefficients ou d'indices hiérarchiques ainsi qu'il suit :

Niveau 1 : emploi d'exécutant

Echelon 1 : coefficient 101

Définition :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Commentaires :

On parle de consignes, car le salarié doit respecter strictement la prescription émanant de l'échelon supérieur pour exécuter son travail.

Sont appelées consignes des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produit à respecter ou à distribuer à l'aide de machines préréglées.

La formulation de ces règles détaillées peut être exprimée par oral, par écrit ou encore par gestes.

Exemples :

- pour la cueillette, un ouvrier de niveau 1 devra respecter scrupuleusement le règlement sur les conseils de sécurité de travail en hauteur, apprécier à la vue et au toucher le fruit avant de le cueillir selon les règles de manipulation et de remplissage des caisses, de dépôt à l'ombre...
- un ouvrier d'exploitation reçoit des consignes de cueillette par le chef d'équipe ou de culture et prend en compte tout changement de consigne.

Il s'agit d'exécuter des tâches, c'est-à-dire d'accomplir l'ensemble des travaux dans le cadre d'un emploi.

Tâches d'exécution facile, simple car il n'y a pas nécessité de mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire particuliers.

Une activité routinière, répétitive correspond bien à cette définition. Cet emploi est réalisé sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Le travail est constamment contrôlé. Il ne requiert pas de prise d'initiative en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Echelon 2 : coefficient 102

Définition :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter occasionnellement l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Différences entre les échelons 1 et 2 :

La différence par rapport à l'échelon 1 se mesure en termes de degré.

Les tâches nécessitent un minimum d'initiative. Pour réaliser le travail demandé, l'ouvrier aura un choix limité de moyens qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Les erreurs du salarié n'auront pas de conséquences graves sur l'environnement.

Exemples :

- conduite occasionnelle d'un tracteur sur route ou sur champ sans exécution d'une façon culturale ;
- travaux simples d'entretien ;
- pliage ou liage des astes.

Niveau 2 : emploi spécialisé

Echelon 1 : coefficient 201

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples ;
- port de hotte de vendange ;
- taille d'arbres ou de vignes après une campagne pratique.

Echelon 2 : coefficient 202

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Cet emploi aux échelons 1 et 2 relève d'un niveau CAPA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite habituelle de machines de réglage et de maniement simples et occasionnelle de machines plus complexes ;
- entretien courant d'un cheptel ou d'un élevage ;
- taille de la vigne ;
- travaux d'écriture administrative et comptable après 1 an d'expérience.

Niveau 3 : emploi qualifié

Echelon 1 : coefficient 301

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou de son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux, à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

Exemples :

- conduite habituelle de tracteurs de toutes puissances et réglage de l'ensemble du matériel attelé ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité.

Echelon 2 : coefficient 302

Emploi comportant les mêmes connaissances qu'à l'échelon 1 mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle *a posteriori* de l'employeur.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève des connaissances techniques BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite et entretien habituels de tracteurs toutes puissances, réglage de l'ensemble du matériel attelé et remplacement ponctuel sur engin automoteur ;
- utilisation de logiciels courants pour le secrétariat et la comptabilité après 1 an d'expérience.

Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Echelon 1 : coefficient 401

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et une expérience professionnelles certaines pour, au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemple :

- entretien complet d'un cheptel ou d'un élevage.

Echelon 2 : coefficient 402

Emploi relevant de l'échelon 1 pour lequel le titulaire se voit confier la responsabilité de certaines fonctions techniques de l'entreprise ainsi que la surveillance accessoire et temporaire de la réalisation des travaux collectifs simples.

Cet emploi à l'échelon 1 ou 2 relève d'un niveau BTA acquis soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Exemples :

- conduite, entretien et réparation de tous engins y compris les automoteurs ;
- utilisation de tous logiciels de secrétariat et de comptabilité.

Correspondance avec la classification antérieure

	ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Emploi	100-110	101 1 ^{er} niveau – 1 ^{er} échelon
Exécutant	120	102 1 ^{er} niveau – 2 ^e échelon
Emploi	130	201 2 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Spécialisé	140	202 2 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	150	301 3 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Qualifié	160	302 3 ^e niveau – 2 ^e échelon
Emploi	170	401 4 ^e niveau – 1 ^{er} échelon
Hautement qualifié	190	402 4 ^e niveau – 2 ^e échelon

Article 31

Salaires horaires

La commission mixte se réunira avant le 31 janvier de chaque année pour définir une prévision de réactualisation des salaires. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation des salaires prévue par les partenaires sociaux, le rattrapage sera négocié.

Les salaires horaires des ouvriers et employés applicables au 1^{er} janvier de l'année figurent en annexe de la présente convention.

Article 32

Salaires à la tâche

Les salaires à la tâche sont fixés en fonction de la production réalisée par le salarié, dans des conditions normales d'activité, selon des normes horaires préalablement établies par convention ou accord collectif de travail.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes de modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessous ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps.

Cela suppose donc, notamment :

- de respecter les salaires horaires minimum fixés par la présente convention collective ;
- d'appliquer la majoration de salaire due en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

La rémunération à la tâche doit par ailleurs s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié.

I. – Travaux saisonniers de viticulture

A. – Taille

Effectuée par un ouvrier spécialisé en viticulture travaillant sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant, elle est exécutée sur les bois de l'année selon la prescription de la législation concernant l'AOC à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Guyot simple : 9 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double : 11 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 202

B. – Tombée des bois

Effectuée par un ouvrier exécutant. Ils sont tirés et déposés dans le fond du rang.

Guyot simple : 6 heures aux 1 000 pieds.

Guyot double : 7 heures aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 101.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée en sus au temps passé.

C. – Pliage ou liage des astes

Effectué par un ouvrier exécutant avec le lien fourni par l'employeur, le liage comprend deux attaches chaque fois que nécessaire.

Guyot simple : 5 h 30 aux 1 000 pieds.

Guyot double : 6 h 30 aux 1 000 pieds.

Base de règlement : coefficient 102

II. – Autres travaux à la tâche

A. – Base de calcul pour les denrées : salaire au coefficient 101

B. – Application aux denrées

Sauf pour les denrées ci-dessous visées, la fixation des normes horaires applicables dans des conditions normales d'activité relève de la décision de l'entreprise, après concertation avec les salariés et confirmation par écrit.

Prunes d'ente : 80 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101).

Fraises pour l'expédition ou l'industrie : cueillies et présentées selon les normes « fraises de France » :

- fraises de saison (avril, mai, juin) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 10 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101) ;
 - autres semaines : 15 kg à l'heure (*idem*).
- fraises remontantes (de juin à décembre) :
 - première et dernière semaines de cueillette : 8 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101) ;
 - autres semaines : 10 kg à l'heure (rémunéré selon un taux fixé en négociation salariale – base de règlement 101).

Article 33

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut tel qu'il résulte de la présente convention par période de 2 années de travail continu chez le même employeur, avec un maximum de 5 % après 10 ans d'ancienneté.

Article 34

Jeunes salariés

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % avant 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 35

Apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée :

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25
16-17 ans	2 ^e année	37
16-17 ans	3 ^e année	53
18-20 ans	1 ^{re} année	41
18-20 ans	2 ^e année	49
18-20 ans	3 ^e année	65

AGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 *
Plus de 21 ans	2 ^e année	61 *
Plus de 21 ans	3 ^e année	78 *
* Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, les pourcentages s'appliquent sur le Smic ou sur le salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.		

FORMATION complémentaire	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
2 ans	52 %	64 %	76 %
3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque l'apprentissage est prolongé :

1. Par suite d'échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle du CFA, le salaire minimum pendant la prolongation est celui du dernier semestre la précédant.
2. Pour tenir compte du handicap de l'apprenti, il y a lieu de majorer de 15 points les pourcentages du dernier semestre du contrat initial.

Article 36

Travailleurs handicapés

Le travailleur handicapé bénéficie des dispositions de la présente convention, en particulier de celles relatives aux salaires. A ce titre, une aide du fonds de développement pour l'insertion des handicapés peut être versée par l'Etat à l'employeur d'un travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et dont la lourdeur du handicap a été appréciée par la DIRECCTE (art. L. 5213-11 du code du travail).

Article 37

Changement temporaire

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 38

Avantages et fournitures en nature

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1. Nourriture

Cas général :

- par jour (3 repas et boissons) : 2 × valeur du coefficient 101 ;
- midi : 1 × valeur du coefficient 101.

Titulaires de contrat de formation en alternance ne percevant pas le Smic :

- par jour (3 repas et boissons) : 2 × valeur de leur salaire horaire brut ;

– midi : 1 × valeur de leur salaire horaire brut.

Apprentis :

– par jour (3 repas et boissons) : 2 × minimum garanti ;

– midi : 1 × minimum garanti.

La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2. Logement

Les logements mis à titre gratuit ou onéreux à disposition des salariés doivent respecter les conditions d'habitabilité, d'hygiène et de salubrité fixées par les articles L. 713-1, R. 716-1 à R. 716-25 du code rural et par l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ils constituent un avantage en nature et ne peuvent être occupés au-delà de la durée du contrat de travail liant les parties.

Ils sont fournis :

– à titre gratuit pour les saisonniers :

Dans ce cas, l'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

– à titre onéreux pour les autres salariés :

Dans ce cas, le montant de l'indemnité mensuelle de logement est fixé comme suit :

– logement individuel meublé : 10 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102. L'entretien et le blanchissage de la literie sont, comme l'électricité et le chauffage, à la charge de l'employeur ;

– logement familial : 4 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 par pièce d'une superficie au moins égale à 9 mètres carrés.

Conformément à la loi n° 73-548 du 27 juin 1973, tout hébergement collectif doit être déclaré au préfet.

3. Avantages en nature fournis à l'apprenti

Les avantages en nature fournis à l'apprenti peuvent être déduits de son salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation de la sécurité sociale. En toute hypothèse, chaque mois, ces déductions ne peuvent pas excéder un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti (art. D. 6222-35 du code du travail).

4. Autres avantages en nature

Tous les autres avantages en nature sont décomptés au salarié sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocédés audit salarié.

Article 39

Frais d'emménagement et de voyage

Les frais d'emménagement des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Les frais de voyage des saisonniers résidant sur le territoire français seront remboursés en fin de campagne dans la limite de 7,62 € par salarié.

Article 40

Modalités de paiement des salaires

Sauf exception réglementairement prévue, la rémunération des salariés doit être versée au moins une fois par mois et, en tout état de cause, avant le 5 du mois suivant celui de référence.

La rémunération des salariés est mensualisée selon les dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article 41

Réservé.

Article 42

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie indiquant :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de la nomenclature d'activités française) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article 1^{er} du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour tout autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou de demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;
6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8 ;
7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;
8. La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
10. La date de paiement de ladite somme ;
11. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
12. Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels (décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008).

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8. Les employeurs de main-d'œuvre agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie, qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE JOURS FÉRIÉS

Article 43

Contrôle de la durée du travail

En application des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural, les employeurs pourront opter pour :

- l'affichage de l'horaire de travail ;

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;

- l'enregistrement des heures de travail effectuées ;

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année.

L'employeur peut toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant 5 ans.

Article 44

Durée normale du travail

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En cas de pluralité d'exploitations ou de chantiers, le lieu de l'embauche est fixé au plus tard la veille par le responsable.

Si l'employeur possède plusieurs exploitations ne se jouxtant pas, le temps de trajet de l'une à l'autre est considéré comme temps de travail effectif.

A condition de rester à la disposition de son employeur, le salarié est considéré comme ayant effectué la durée normale journalière de travail en vigueur dans l'exploitation même si l'employeur n'a pu l'occuper pour raisons majeures et notamment pour cause d'intempéries.

En tout état de cause, toute demi-journée commencée est intégralement payée en cas d'intempéries.

Article 45

Durée maximale du travail

Les durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail, ainsi que le maximum d'entreprise sont fixés ainsi que précisé aux articles 8.2 à 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 46

Heures supplémentaires

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif.

Décision d'exécution

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié sera prévenu 24 heures à l'avance de la nécessité des heures supplémentaires à effectuer.

Rémunération

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 47

Repos compensateur

Un repos compensateur annuel payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an, selon les modalités arrêtées à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 (cf. annexe).

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain du jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures sont payées au taux normal.

Article 49

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les modalités de dérogation à ce principe sont définies par l'article L. 714-1 du code rural :

« II. – Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

4° Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le décret mentionné au VII détermine en particulier les cas dans lesquels l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire suivant l'une de ces modalités. Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une de ces dérogations doit en faire la demande à l'autorité administrative compétente.

III. – Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir la possibilité de donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux 1° et 2° du II dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent.

IV. – En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

1° Pour des raisons techniques ;

2° Pour des raisons économiques à condition qu'une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ait prévu une telle organisation. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

V. – En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficie-

ront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

VI. – Les dérogations aux dispositions du I ne sont pas applicables aux enfants, non libérés de l'obligation scolaire, qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires ».

Dans cette hypothèse, les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

Article 50

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation ou l'entreprise par maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Dans les exploitations ou entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

1^{er} Mai :

- en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire ;

Autres jours fériés :

- au paiement des heures de travail effectuées au taux majoré de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1^{er} Mai pour l'ensemble des salariés sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 51

Journée de solidarité

En application de l'article L. 3133-7 du code du travail, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est conventionnellement fixée à :

- soit un jour férié autre que le 1^{er} Mai ;
- soit un jour de RTT ;
- un autre jour de repos.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

Cette journée peut être fractionnée en heures de travail dans la limite de 7 heures.

Article 52

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est qualifié travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Les heures exécutées de nuit dans le cadre de la durée normale du travail sont rémunérées au taux majoré de 5 %.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont rémunérées au taux majoré de 100 %.

En tout état de cause, une pause payée d'une demi-heure doit venir interrompre la période de travail.

Article 53

Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de déplacement, étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

- 2 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par nuit ;
- 3 fois la valeur horaire afférente au coefficient 102 par 24 heures consécutives.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 54

Absences

Toute absence non autorisée en dehors des congés payés entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Si l'absence est due à la maladie, l'ouvrier doit en aviser l'employeur qui pourra exiger un certificat médical.

Lorsqu'une absence non autorisée et non justifiée se prolonge au-delà de 3 jours ouvrables, l'employeur mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec avis de réception de reprendre son travail ou de s'expliquer, faute de quoi il pourra engager une procédure de licenciement.

TITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués ainsi qu'en disposent les articles L. 3141-1 à L. 3141-31, D. 3141-1 et D. 3141-2, R. 3141-3 et D. 3141-4 à D. 3141-8 du code du travail.

La période de prise des congés payés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

La valeur des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continue pas à jouir durant son congé, autres que la nourriture et le logement, est calculée au prix de vente à la production s'ils proviennent de l'exploitation ou de l'établissement et au prix de vente au détail dans le cas contraire.

(Avenant n° 95 du 22 janvier 2010).

Article 56

Réservé.

Article 57

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou à plusieurs congés.

L'organisation et la rémunération de ces congés sont organisées par les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

Article 58

Congé de naissance ou d'adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il est accordé aux salariés un congé de 3 jours ouvrables dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce congé s'ajoute au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours ou de 18 jours consécutifs prévu aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail.

Article 59

Congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- obsèques du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et seront rémunérés comme des jours de travail. Ils seront en outre assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée de ce congé accordé.

Ces congés ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté sur l'exploitation.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 60

Hygiène, santé et sécurité

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telle que fourniture gratuite de casques, masques, chaussures ou bottes de sécurité, vêtements imperméables, gants adaptés aux travaux à effectuer.

Ces équipements de protection individuelle doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Article 61

Services de santé au travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est de 30 mois.

Elle est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1. Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
2. Des préconisations de reclassement ;
3. Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;

- accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Article 62

Emploi de machines

Les employeurs veilleront à n'utiliser que des équipements de travail conformes aux règles de sécurité qui leur sont applicables.

Ils s'attacheront particulièrement au maintien en place et en état de conformité des dispositifs de protection et de sécurité dont ils sont pourvus, notamment les cache-courroies, cache-engrenages, protège-cardans...

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire travailler les jeunes adolescents de moins de 18 ans, apprentis ou élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole sur toute machine ou appareil dont l'usage est proscrit par les articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Toutefois, une dérogation aux dispositions précédentes peut être accordée par l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage ou de l'établissement après avis favorable du médecin du travail et visa du professeur d'atelier.

Article 63

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper, dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments d'exploitation. Des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

TITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de résiliation des contrats de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 64

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou, s'il s'agit d'un travail saisonnier, jusqu'à l'achèvement des travaux convenus.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article 65

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Démission

Dans le cas de rupture du contrat de travail par le salarié, sauf faute grave, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fixé à 1 mois.

Licenciement

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus supérieure à 2 ans, à un délai-congé de 2 mois.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, l'article L. 5213-9 du code du travail stipule que la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

- 1/5 de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime particulier défini aux articles L. 1226-10 à L. 1226-17 du code du travail.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 du code du travail. L'obligation de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable dans les formes prévues à l'article L. 1232-2 du code du travail est un impératif incontournable, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 66

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi pendant 8 demi-journées.

Article 67

Attestation de cessation de travail

Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi une attestation de cessation de travail, visée à l'article 17 de la présente convention, pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 68

Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail, contenant exclusivement les mentions suivantes :

1. La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
2. La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Article 69

Départ et mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans si le salarié est né avant le 1^{er} juillet 1951). Ces bornes d'âges reculent progressivement à raison de 4 mois par génération en fonction de l'année de naissance conformément aux articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de sécurité sociale.

Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

A partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut

mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois par année de service au-delà de la 10^e année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des mesures particulières ci-après :

Article 70

Réservé.

Article 71

Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 4 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 8 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 72

Classification des emplois des cadres

Seuls peuvent prétendre à la qualité de cadres les titulaires de diplômes délivrés par un établissement public ou privé ou les personnes justifiant avoir exercé effectivement la profession agricole pendant au moins :

- 2 ans pour les cadres du groupe III, A et B ;
- 4 ans pour les cadres du groupe II ;
- 6 ans pour les cadres du groupe I.

Les cadres sont répartis en trois groupes selon leurs fonctions.

Groupe III

Chef d'équipe et contremaître

Echelon A :

- salarié hautement qualifié travaillant seul ou avec une équipe à l'effectif limité qu'il dirige en assumant la responsabilité de l'exécution de tâches préalablement définies et nettement déterminées par l'échelon supérieur qui en assure le contrôle.

Champignonnières :

- agents techniques : les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

Echelon B :

- cadre connaissant les techniques de sa spécialité, dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux selon des directives nettement déterminées tout en prenant part effectivement et manuellement aux travaux dans la plupart des cas. Reçoit les ordres d'un patron, soit d'un cadre supérieur. Peut être chargé de pointer les heures de travail du personnel placé sous ses ordres ou de surveiller le rendement journalier ou horaire de celui-ci.

Champignonnières :

Contremaître : agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail.

Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

Groupe II

Chef de culture

- cadre dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques variables de l'employeur. Habilité à embaucher et à payer le personnel selon les instructions. Il tient la comptabilité matière et peut participer aux travaux.

Champignonnières :

Directeur de culture : agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Champignonnières :

Directeur général de culture : agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat, pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement le directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

Groupe I

Régisseur ou directeur d'exploitation

- cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part d'initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'exploitation ou dans les secteurs qui lui sont confiés.

Champignonnières :

Directeur d'exploitation : agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Article 73

Rémunération des cadres

Les cadres des groupes I, II, III B, III A ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi.

Ils doivent consacrer tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, les cadres percevront un salaire mensuel de base pour la durée normale de travail (35 heures par semaine) figurant en annexe de la présente convention.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte au mois de janvier de chaque année.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte aux mois de janvier et de juillet de chaque année.

Article 74

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une majoration de 1 % du salaire brut, tel qu'il résulte de la présente convention, par période de 2 années de travail continu chez le même employeur, avec un

maximum de 6 % pour 12 ans d'ancienneté. A compter de la 15^e année, il sera attribué une majoration de 1 % avec un plafond de 7 %.

Article 75

Prime d'encouragement à la production

Les cadres percevront, en supplément des salaires servis sur la base des coefficients ci-dessus, une prime selon les modalités suivantes :

Cadres du groupe III

Les cadres du groupe III percevront en fin d'année une prime fixe, égale au 1/12 de leur salaire annuel.

Cadres des groupes I et II

Les cadres des groupes I et II percevront une prime librement débattue, au moins égale à 1 mois de salaire.

Article 76

Délai-congé

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1. De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
2. De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée. Le délai-congé ou préavis de rupture de contrat de travail est fixé comme suit, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

Groupe III : 3 mois.

Groupe I et II : 6 mois.

La cessation effective des fonctions ne doit pas intervenir entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié a droit à une liberté au moins égale à 2 jours ouvrables par mois, à partir du préavis, pour rechercher du travail.

Ces 2 jours peuvent, au gré du salarié, être groupés ou fractionnés en plusieurs périodes dont la durée effective ne pourra pas excéder 4 jours ouvrables consécutifs.

Le choix de ces périodes est laissé au cadre, à condition d'en informer l'employeur ou son représentant.

Article 77

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- 1 demi-mois de salaire brut par année de présence pour les cadres des groupes II et III ;
- 1 mois de salaire brut par année de présence pour les cadres du groupe I,

sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service de 1 an sur l'exploitation, même si celle-ci a changé de propriétaire depuis que le cadre y exerce ses fonctions.

Toutefois, cette indemnité ne pourra en aucun cas dépasser le salaire brut de 1 année.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficieront du régime de retraite et pour ceux dont l'invalidité serait officiellement constatée et reconnue.

Article 78

Départ à la retraite et mise à la retraite des cadres

Départ à la retraite à l'initiative du cadre :

Tout salarié cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
 - ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 69 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis qui est celui fixé à l'article 76 ci-dessus.

Article 79

Aucun accord dérogatoire de niveau inférieur ne peut venir minorer les dispositions de la présente convention.

Article 80

Les parties qui ont signé la convention du 6 février 1968 décident qu'elle est annulée et remplacée par la présente convention collective à compter de ce jour.

Article 81

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DIRECCTE.

Article 82

Cette convention a été approuvée le 8 janvier 2015 par les représentants mandatés et ci-après désignés des organisations syndicales suivantes qui en demandent l'extension.

Fait à Périgueux, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Pour mémoire.)

Convention collective
IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)
(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 150 DU 7 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1597290M*
IDCC : 9461

Entre :
La FDSEA du Lot ;
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot,
D'une part, et
Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;
Le SGA CFDT du Lot,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :
« En application des dispositions de l'article 25 de la convention collective et, concernant les cadres, de l'article 5 de son avenant n° 3 du 1^{er} mars 1971, la valeur des 100 premiers points est de 9,61 €, correspondant à la valeur du Smic applicable au 1^{er} janvier 2015.
Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention et 2 de l'avenant du 1^{er} mars 1971 précité sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSIFICATION des emplois		HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (de 36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (de 44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL POUR 151,67 HEURES (embauché pour 35 heures par semaine)
Salariés non cadres					
Niveau	Echelon	Coef. (*)			
I	1	100 et 105	9,61	12,01	14,42
	2	110	9,85	12,31	14,78
II	1	120	10,07	12,59	15,11
	2	130	10,30	12,88	15,45
III	1	140	10,52	13,15	15,78
	2	150	10,75	13,44	16,13
IV	1	160	10,97	13,71	16,46
	2	180	11,42	14,28	17,13
Salariés cadres					
COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE					
200		11,86	14,83	17,79	1 798,81
220		12,32	15,40	18,48	1 868,57
280		13,67	17,09	20,51	2 073,33
320		14,56	18,20	21,84	2 208,32
380		15,91	19,89	23,87	2 413,07
(*) Ancienne classification - coefficients hiérarchiques.					

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont les dispositions prendront effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 7 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)
(Etendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 49 DU 14 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1597288M*
IDCC : *9131*

Entre :
La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;
La FDCUMA des Bouches-du-Rhône,
D'une part, et
Le SGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;
La CFTC-Agri ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de la valeur du montant horaire des salaires

En application de l'article 6.2 de la convention collective, les salaires minimaux conventionnels sont fixés comme suit.

(Voir tableau page suivante.)

EMPLOI Niveau coefficient	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ACQUISITION des compétences	SALAIRE horaire	35 HEURES
Manœuvre I Coefficient 100	Exécute de tâches ou travaux simples	Exécute des ordres précis sous un contrôle habituel	Limitée à l'exécution des tâches Signale les anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration	9,61	1 457,55
Ouvrier spécialisé II Coefficient 115	Effectue un ensemble de tâches simples d'exécution Utilise des machines simples, pré réglées Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel	Est capable de prendre des initiatives individuelles S'adapte aux anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux	9,82	1 489,40
Ouvrier qualifié III Coefficient 135	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes) Utilise des machines à moteur courantes ; en effectue les réglages courants	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultats	Organise son poste de travail Détection et répare les anomalies courantes Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède une expérience acquise en 2 ans au moins de pratique professionnelle Référentiel professionnel : CAPA	10,05	1 524,28
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 1 IV Coefficient 155	Est responsable d'un ensemble d'opérations Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes Contrôle l'état des productions	Exécute des instructions générales, sous un contrôle général Est autonome dans son travail	Est responsable de la bonne exécution de son travail Met en œuvre les directives concernant la sécurité Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail	Possède une expérience confirmée, permettant la polyvalence Référentiel professionnel : BEPA	10,28	1 559,17
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 2 V Coefficient 200	Participe aux décisions techniques Effectue le diagnostic de l'état des productions Possède des bases de gestion Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail	Exécute des objectifs définis par directive, est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte	Organise et exécute des chantiers Peut contrôler des équipes de travail Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède des connaissances professionnelles approfondies Référentiel professionnel : BTA	10,81	1 639,55

Article 2

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable :

- à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois ;
- à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 14 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150490-001215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
