

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/53 DU 18 JANVIER 2016

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 53.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/53

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (agences générales) : accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	3
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	29
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle	63
Crédit maritime mutuel : accord du 24 novembre 2015 relatif aux moyens syndicaux nationaux	66
Crédit maritime mutuel : avenant n° 18 du 24 novembre 2015 relatif aux primes de diplôme	72
Maroquinerie (industries) : avenant du 14 septembre 2015 à l'accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue.....	74
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 1 ^{er} octobre 2015 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance	80
Poissonnerie : adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la fédération commerce et services UNSA à l'accord du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme	91
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2015	92

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551140M

IDCC : 2335

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des agents généraux d'assurance (ci-après désignés parties signataires) partagent une vision commune de la profession : les agents généraux d'assurance occupent une position importante et stratégique sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurances aux particuliers, aux entreprises et aux institutions. A ce titre, ils sont soucieux de maintenir et de développer cette position.

Pour ce faire, les agents généraux doivent pouvoir s'appuyer sur un personnel dont la compétence est développée en permanence et qui leur permette de se différencier d'autres réseaux de distribution par l'excellence de leurs prestations et du conseil qu'ils apportent à leurs clients. Les parties signataires sont convaincues que le développement de moyens de formation contribue au développement de ce niveau de compétence. La formation professionnelle est à la fois pour les agences générales d'assurances une condition de leur réussite et pour les collaborateurs un moyen de progresser professionnellement et de développer leur employabilité.

Les enjeux sont importants pour les entreprises de la branche au regard des défis qu'elles devront relever dans un proche avenir.

En effet et dans les 10 ans, la démographie va entraîner de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurances et de collaborateurs, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurances et la nécessité de recruter de nouveaux collaborateurs. Ce mouvement mérite d'être anticipé afin qu'il ne se traduise pas par une déperdition des compétences. Il convient donc de mettre en œuvre les outils de formation qui permettront de faire face à un renouvellement générationnel majeur tout en garantissant le maintien d'un niveau élevé de la qualité de service.

Par ailleurs, les mutations économiques et technologiques, les évolutions toujours plus rapides de la réglementation imposent une expertise grandissante des collaborateurs. Pour les partenaires sociaux, il s'agit d'accompagner les agents généraux dans une démarche qui doit permettre :

- de consolider et d'enrichir l'expertise de leurs collaborateurs actuels ;
- de rechercher et de promouvoir les talents de demain.

Ces transformations du secteur ne peuvent être facilitées et encouragées que par la formation professionnelle qui doit être privilégiée et mise en œuvre dès l'entrée dans la profession et tout au long de la vie professionnelle.

Par ailleurs, les compagnies d'assurances proposent des actions de formation aux collaborateurs liées aux évolutions organisationnelles, techniques et commerciales qu'elles mettent en œuvre. Ces formations apportent aux collaborateurs un réel savoir-faire pratique dans le cadre d'apprentissages de court terme. Les objectifs de la profession en matière de formation professionnelle ont d'autres perspectives puisqu'ils visent à professionnaliser durablement les collaborateurs. Les formations délivrées ou initiées directement ou non par les compagnies d'assurances ne peuvent donc qu'être financées à titre exclusif par ces dernières, sauf prise en charge exceptionnelle dans le cadre de formations ouvertes à tout collaborateur d'agence quel que soit son réseau d'appartenance.

Au cours des dernières années, la formation professionnelle a fait l'objet de plusieurs textes importants :

- loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- et, plus récemment, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Par ailleurs, et dans le titre XI de la convention collective nationale du 2 juin 2003, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de mettre en œuvre un véritable dispositif de formation professionnelle de branche, mutualisé et au service des entreprises et de leurs collaborateurs, distinct des formations délivrées par les compagnies.

C'est ainsi que la branche, sous l'égide la CPNEFP dont les parties signataires entendent rappeler le rôle essentiel en la matière, a mené de manière concertée un certain nombre de réalisations, comme des études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle, la création et le développement du dispositif de formation CAP compétence, le référentiel de compétences des emplois de la branche et la convention collective nationale du 2 juin 2003. Dans l'esprit de concertation qui anime les partenaires sociaux de la branche et dans la continuité de ce qui a déjà été construit en commun, le présent texte définit les termes d'un accord sur la formation continue des collaborateurs d'agence générale d'assurances dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurances fasse du développement des compétences de ses collaborateurs un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- chaque collaborateur d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel.

Dans le présent document :

- « les compétences » sont les savoirs, les aptitudes et les savoir-faire mis en œuvre et devant être maîtrisés dans une situation professionnelle donnée. La formation est l'un des moyens permettant l'acquisition de compétences, mais celle-ci n'est attestée qu'en situation de travail ;
- « les classifications » sont l'expression formelle des compétences professionnelles reconnues au collaborateur. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du titre III de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 1^{er} décembre 2004 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

**POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE
DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 1^{er}

Orientations et objectifs de la politique de branche

Les parties entendent tirer des enseignements de l'étude sur la formation professionnelle et l'emploi menée en 2015 par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche et prendre en compte les attentes des agents généraux en matière de formation professionnelle dans la définition de la politique de la branche, à savoir :

- faire évoluer les compétences techniques, technologiques, organisationnelles des collaborateurs, les réactualiser, les consolider et sécuriser leur parcours professionnel ;
- promouvoir l'accès à la profession de nouveaux collaborateurs, assurer la transmission des savoirs ;
- accroître les performances commerciales des collaborateurs ;
- accroître la compétitivité des agences ;
- développer la motivation des collaborateurs.

En outre, les signataires rappellent comme principe leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle de tous les salariés, et notamment des hommes et des femmes mais aussi des personnes handicapées.

Les signataires, en application des principes définis dans le préambule, arrêtent les orientations et les objectifs suivants en matière de formation professionnelle de la branche.

1.1. Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurances permettent aujourd'hui à de nombreux collaborateurs d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière. Afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers, les signataires entendent poursuivre leurs actions en vue de mieux faire connaître la profession et ses opportunités. Ils entendent également veiller à la qualité de l'accueil des nouveaux entrants dans la profession et à la mise en place de parcours professionnels permettant d'offrir aux salariés de la branche de véritables possibilités d'évolution dans des structures à taille humaine.

**1.2. Développer les trois axes de compétences des collaborateurs :
métier, relation client et efficacité professionnelle**

Le métier de collaborateur d'agence générale d'assurances s'articule autour de trois axes de compétences : les compétences orientées métier, les compétences orientées relation client et les compétences en efficacité professionnelle.

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurances. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurances, en termes de proximité, d'expertise et de qualité d'assistance et de conseil. Leur bonne maîtrise représente un atout majeur dans le contexte concurrentiel de l'assurance.

Leur acquisition et leur développement doivent également favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances, conformément aux dispositions du titre III de la convention collective nationale du 2 juin 2003.

Les signataires entendent donc donner la priorité au développement de ces trois axes de compétences par le recours aux différents dispositifs de formation, et notamment au dispositif CAP compétence mis en place par la branche.

1.3. Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des collaborateurs sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurances se complexifie (digitalisation des process, multiplication des réglementations, relations avec les institutionnels locaux, protection des consommateurs, lutte contre la fraude et le blanchiment...) et requiert de façon accrue des connaissances techniques, juridiques et commerciales élevées.

C'est pourquoi les signataires entendent donner la priorité à la mise à niveau régulière de ces connaissances au profit de l'ensemble des collaborateurs d'agences générales d'assurances.

1.4. Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de formation de l'agence générale d'assurances et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ceux-ci pourront bénéficier d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant le temps de travail prévu à leur contrat, ceci sur la base du volontariat.

A cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en œuvre en fonction de la durée de la formation envisagée :

- utilisation du quota d'heures complémentaires dont l'employeur dispose, sans que cela puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale ;
- modification des horaires de travail, pour le temps de la formation, si cette possibilité a été prévue dans le contrat de travail ou avec accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la répartition du temps de travail, sur la journée ou la semaine, lorsque ce cas de modification est prévu par le contrat de travail, ou avec l'accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la durée de travail avec l'accord écrit du salarié.

Même si la possibilité de modifier les horaires de travail a été prévue, le salarié peut s'y opposer pour des raisons familiales impérieuses, s'il est engagé dans une formation à titre personnel ou s'il exerce une activité, salariée ou non, incompatible avec la modification d'horaires.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les salariés à temps partiel peuvent, au même titre que les salariés à temps plein, suivre des formations hors temps de travail, dans des conditions identiques de départ en formation et de rémunération.

1.5. Aider les collaborateurs à dynamiser la deuxième partie de leur carrière

Les signataires attachent une importance particulière à la formation des collaborateurs comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'agence générale d'assurances.

Les signataires rappellent également l'importance du rôle que peuvent jouer ces salariés dans la transmission des compétences, l'accompagnement et l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi au sein des agences générales d'assurances, notamment dans le cadre des différents dispositifs prévus au titre II du présent accord, en particulier dans la mise en œuvre du tutorat.

1.6. Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'agence générale d'assurances à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein ou en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident, outre la mise en œuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 du titre III, les signataires incitent à la réalisation d'actions d'accompagnement du salarié et/ou de remise à niveau, notamment par le biais du bilan de compétences ou de la période de professionnalisation.

1.7. Valoriser les modalités d'acquisition des compétences en situation de travail

Les signataires considèrent que l'agence générale d'assurances peut être un lieu privilégié d'apprentissage des métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances, pour autant que les conditions nécessaires d'accompagnement soient mises en œuvre et que l'exercice de la fonction tutorale soit favorisé.

Ils incitent à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant le développement de l'individualisation des parcours de formation. Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé.

Dans cet esprit, les actions visant à la validation des acquis et de l'expérience, notamment pour définir des parcours de formation individualisés, et toute autre action dans ce sens sont recommandées par les signataires du présent accord.

Article 2

Dispositions diverses

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler leur attachement à l'égalité de traitement des salariés dans l'accès à la formation, consacré par l'article 24 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.

Ils rappellent également que, quels que soient la formation suivie et le dispositif choisi, pendant toute la durée de la formation, que celle-ci ait lieu pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE II

PROFESSIONNALISATION ET INSERTION À L'EMBAUCHE

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances et de la formation professionnelle tout au long de la vie, au même titre que tout salarié de l'agence générale d'assurances. Ils peuvent par ailleurs bénéficier des actions d'accompagnement spécifiques définies ci-dessous, destinées à favoriser leur insertion et leur professionnalisation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Le tutorat est un outil primordial du transfert des savoirs et de l'expérience. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances.

Article 3

Tutorat

Conformément à la loi du 5 mars 2014, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur est choisi par l'employeur parmi des salariés volontaires. Ce tuteur sera notamment chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra avoir un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et/ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ou pourra être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- veiller au respect de son emploi du temps ;
- organiser avec le salarié concerné son activité dans l'agence et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes extérieurs chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée, et abordée lors de l'entretien professionnel de l'article 7 du salarié-tuteur avec son employeur. L'exercice du tutorat doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par OPCABAIA selon les règles en vigueur dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Le plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée aux 2° et 3° de l'article 4.2 du présent accord.

En tout état de cause, l'employeur doit faire régulièrement le point avec le salarié sur son intégration au sein de l'agence générale d'assurances, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances.

Article 4

Contrat de professionnalisation

4.1. Objectif et bénéficiaires

Les signataires du présent accord entendent promouvoir et développer le recours aux contrats de professionnalisation tels que définis par la loi du 4 mai 2004, modifiés par les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

1. Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'agence générale d'assurances, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

4.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation prend la forme, au choix, d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant sur une action de professionnalisation, ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum jusqu'à 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois pour :

1. Les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
2. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus 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 ;
3. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
4. Ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une certification de branche, un diplôme ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'Etat, un titre homologué ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires du présent accord soulignent que les actions d'enseignement suivies pour l'obtention d'une telle qualification peuvent être complétées d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la profession : pour cela, le contrat de professionnalisation pourra notamment prévoir, en fonction du profil du bénéficiaire et de la qualification recherchée, un parcours de formation individualisé complémentaire au sein du dispositif de la branche professionnelle CAP compétence.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 20 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 40 % :

1. Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances ;

2. Pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2° et 3° de l'article 4.2.

4.4. Tutorat

Un tuteur doit être désigné pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

4.5. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- 65 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % du salaire minimum brut de leur classification.

4.6. Prise en charge par OPCABAIA

L'agent général d'assurance doit transmettre à OPCABAIA, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, le dossier complet de demande de prise en charge composé des pièces suivantes :

- exemplaire du contrat signé (Cerfa n° 12434-01) ;
- curriculum vitae du salarié ;
- attestation de compétences du tuteur ;
- convention de formation signée par l'employeur et le centre de formation ;
- programme de la formation ;
- RIB de l'agence ;
- en cas de subrogation de paiement : demande de subrogation et RIB du centre de formation.

Le site internet OPCABAIA permet aux agents de saisir directement leur demande de prise en charge et de transmettre de façon numérisée les diverses pièces nécessaires : www.opcabaia.fr.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur à contacter OPCABAIA préalablement à la conclusion du contrat de professionnalisation afin de s'assurer de l'éligibilité de la formation au financement d'OPCABAIA.

La participation financière d'OPCABAIA comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par d'OPCABAIA, sur proposition de la CPNEFP.

La CPNEFP peut proposer des forfaits horaires spécifiques à OPCABAIA pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2° et 3° de l'article 4.2.

Article 5

Apprentissage

5.1. Définition

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

Il a pour objet de donner à des 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 enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. 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 ou 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.

5.2. Politique de la branche

Bien que les agents généraux d'assurance soient, dans leur grande majorité, non assujettis à la taxe d'apprentissage, les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les agents généraux sont invités 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. L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti. Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

5.3. Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ces métiers soient mobilisés, les parties signataires invitent les agences concernées à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche, OPCABAIA, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage et à affecter leur taxe d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation formant à des métiers intéressant la branche.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 6

Autres dispositifs favorisant l'insertion

6.1. Préparation opérationnelle à l'emploi

Afin de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi dans les agences, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'agence, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi, située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et d'OPCABAIA, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'agence, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

OPCABAIA contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi, des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers définis à l'article 19 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Dans le cadre du suivi de ce dispositif, OPCABAIA communique à la CPNEFP le nombre de POE qu'il a cofinancées. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les agences.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche pourra être amené à travailler sur les évolutions des compétences rattachées à ces métiers, notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession, ainsi que sur les besoins en recrutement dans les agences générales d'assurances.

6.2. Mise en situation en milieu professionnel

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit de confirmer un projet professionnel ;
- soit d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, sous réserve d'être prescrites par l'un des organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- autres organismes participant au service public de l'emploi.

Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.

Il a accès dans la structure d'accueil aux moyens de transport et aux installations collectifs dont bénéficient les salariés. Lorsqu'il est salarié, le bénéficiaire retrouve son poste de travail à l'issue de cette période.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur de la mesure et la structure d'accompagnement, lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur.

TITRE III

**DÉTERMINATION DES BESOINS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

Article 7

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

7.1. Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les agences. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien managérial annuel que peuvent réaliser les agents généraux d'assurance avec leurs collaborateurs.

7.2. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

Pour les salariés en poste au 7 mars 2014, les entretiens devront être réalisés avant le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis le 7 mars 2014, les entretiens devront avoir lieu dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

7.3. Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque agence. Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;

- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'agence. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

L'entretien professionnel remplace tous les entretiens existants jusqu'ici intégrés dans le code du travail, comme :

- le bilan d'étape professionnel, ouvert aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- l'entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Il devra être distinct (avec un temps dissocié) de tout entretien d'évaluation et il fera l'objet d'un document spécifique dont un exemplaire devra être remis au salarié contre décharge.

7.4. Etat des lieux récapitulatif

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

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation. Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à OPCABAIA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 8

Dispositifs d'information et d'orientation

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 5 mars 2014 qui doivent permettre au salarié d'être acteur du déroulement de sa carrière, favoriser son engagement dans le développement de ses compétences et de ses qualifications et lui donner des outils susceptibles de l'aider dans la construction de son parcours professionnel.

8.1. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers des organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les missions locales ;

- les FONGECIF ;
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel

8.2. Passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics, et notamment sur le site moncompte-formation.gouv.fr, un « passeport orientation et formation » qui a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

Le passeport orientation formation est la propriété de son titulaire, qui le constitue et décide en toute liberté de son usage.

La communication à un tiers d'un ou plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre choix de son titulaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation est illicite.

Article 9

Bilan de compétences (au sens des l'articles L. 6313-1 et suivants du code du travail)

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen termes et de construire, le cas échéant, un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'agence (art. 8), soit à l'initiative du salarié sur demande adressée par écrit à l'employeur sous réserve de l'accord écrit de celui-ci.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande d'un congé spécifique auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences. L'action de bilan de compétences mise en place pourra être financée par l'OPACIF (FONGECIF), sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Il est par ailleurs convenu qu'une priorité à le réaliser doit être accordée au salarié ayant 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois ainsi qu'au salarié qui a passé 10 ans au même poste dans l'agence.

Les partenaires sociaux rappellent que, quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié sera le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce bilan reste donc un document confidentiel et demeure la propriété du salarié. Il peut déboucher sur les actions de formation dans le cadre des dispositifs existants.

TITRE IV

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE DÉPART EN FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10

Plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés, étant précisé que l'employeur peut décider d'inclure dans le plan de formation des actions choisies par le salarié si celui-ci en fait la demande.

Le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ces mêmes instances devant être tenues au courant de la réalisation de ce plan.

Les partenaires signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs collaborateurs, en fonction des priorités définies par le présent accord, de leur stratégie propre, des besoins individuels de formation et des autres outils de développement des compétences individuelles et collectives à leur disposition. Ils préconisent à cette fin l'élaboration d'une planification pluriannuelle des formations.

En tout état de cause, ils rappellent qu'en application de l'article L. 6321-1 du code du travail :

- l'agent général employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur poste compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois, tel que précisé à l'article 10.1.
- il existe deux catégories d'actions de formation, chacune de ces actions obéissant à un régime propre en matière de temps de travail, de rémunération du salarié et d'obligations de l'employeur (art. 8.1 et 8.2 du présent accord).

Il appartient à chaque employeur qui met en place une action de formation de la rattacher à l'une ou l'autre de ces catégories, en fonction de l'objectif de la formation et de la situation et du profil du salarié concerné. Il est précisé qu'une même action de formation pourra relever de plusieurs catégories si plusieurs salariés sont concernés.

10.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Objectif

Les actions d'adaptation au poste de travail portent sur des compétences directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise portent sur des compétences susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution, prévue ou simplement envisageable, du poste de travail.

Temps de travail et rémunération

Les heures de formation constituent un temps de travail effectif. Elles ouvrent droit pendant leur réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Lorsque des heures de formation sont organisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires (ou complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel).

La rémunération doit être payée à échéance et selon les procédures normales.

10.2. Actions de développement des compétences

Objectif

Ces actions portent sur des compétences qui ne sont ni directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions, ni susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution du poste de travail.

Temps de travail

Ces actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail 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 en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait, à condition que le salarié ait donné son accord écrit avant le départ en formation.

Cet accord écrit doit définir la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent :

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

Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord sur le suivi d'une telle formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Rémunération

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. La rémunération est payée à échéance et selon les procédures normales.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes, telles que définies à l'article 31 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, versées au salarié par l'employeur au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'agence générale d'assurances pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'agence.

Cette allocation est versée au plus tard à la date d'échéance de la paie du mois suivant l'issue de la formation et donne lieu à l'établissement d'un récapitulatif des versements effectués. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales.

10.3. Prise en charge par OPCABAIA

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances (coût du stage, transport, hébergement, restauration, rémunération et, le cas échéant, allocation de formation) sont entièrement à la charge de l'employeur.

Toute demande de prise en charge financière par OPCABAIA doit être formulée préalablement au départ en formation auprès d'OPCABAIA qui validera dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge fixées par cet organisme sur proposition de la CPNEFP.

Article 11

Compte personnel de formation

11.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi. Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à savoir :

- pour les salariés à temps complet à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an les années suivantes dans la limite d'un plafond de 150 heures ;
- *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Lors de la préparation de son départ à la retraite, le salarié de 55 ans et plus bénéficie dans le cadre du CPF d'une formation certifiante ou qualifiante et, en cas de cumul emploi/retraite, le salarié pourra mobiliser les heures acquises et non utilisées avant la liquidation de ses droits pour suivre une action de formation correspondant aux critères d'éligibilité fixés.

Le salarié gère son compte sur le site moncompteformation.gouv.fr.

11.2. Formations éligibles

Trois catégories d'actions peuvent être suivies dans le cadre du CPF :

- les actions de formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les formations sanctionnées par des certifications figurant sur les 6 listes établies par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche.

Ces listes sont consultables sur le site moncompteformation.gouv.fr.

11.3. Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CPNEFP à la constitution des listes nationale et régionales

La liste de la branche est établie par la CPNEFP qui révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF, correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les agents généraux d'assurances.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CPNEFP, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CPNEFP.

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des agences générales d'assurances, ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assurance que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activités ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

11.4. Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par OPCABAIA sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde, ainsi que des coûts salariaux, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

11.5. Abondements possibles

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié peut demander à bénéficier d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur ;
- OPCABAIA ;

- le FONGECIF ;
- l’Etat ;
- les régions ;
- et son titulaire lui-même.

Les parties signataires conviennent que cet abondement supplémentaire doit être attribué en priorité à un public de salariés dont la fonction est ou risque d’être fragilisée et notamment :

- aux salariés dont la compétence est insuffisante ou inadaptée au regard de l’évolution des technologies ou de la réglementation ;
- aux salariés occupant un emploi menacé ;
- aux salariés qui reprennent le travail après un congé maternité, un congé parental, une absence longue maladie ou un accident ;
- aux salariés ayant 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans.

11.6. Mise en œuvre

Seul le salarié peut mobiliser son CPF. L’employeur ne peut le lui imposer, il faut l’accord exprès du titulaire du compte. Les formations peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Formations pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d’une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF demande l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci si la formation est d’une durée inférieure à 6 mois, ou au minimum 120 jours dans les autres cas.

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

L’accord de l’employeur sur le contenu de la formation n’est pas requis lorsque la formation fait partie du socle de compétences ou s’il s’agit d’un accompagnement à la VAE. La demande du salarié ne porte donc que sur le calendrier de la formation.

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

Formations hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l’accord de l’employeur lorsqu’elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 12

Période de professionnalisation

12.1. Objectif

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant, par la voie de l’alternance, d’acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont l’objectif est défini par la CPNEFP.

Sa mise en œuvre intervient à l’initiative du salarié dans le cadre du CPF ou à l’initiative de l’employeur dans le cadre du plan de formation.

12.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail, conformément aux priorités de la politique de branche définies aux

points 1.2 et 1.3 de l'article 1^{er} du présent accord. Sont notamment concernés à ce titre les salariés visés à l'article 15 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance les salariés dont l'emploi est menacé notamment dans le cadre d'une réorganisation de l'agence générale d'assurances, les salariés dont la formation initiale doit être complétée d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la filière métier occupée nécessitant la mise en place d'un parcours de formation individualisé ;

- aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence générale d'assurances qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

12.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés sont :

1. Des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.) ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié créé par la loi du 5 mars 2014.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation 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 du compte personnel de formation du salarié ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

12.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire de la période de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

12.5. Départ en formation

La période de professionnalisation est mise en place soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation de financement par OPCABAIA.

Dans les agences générales d'assurances de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 2 salariés ou plus.

Dans les agences générales d'assurances de 20 salariés et plus, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 3 salariés ou plus.

12.6. Actions de professionnalisation et temps de travail

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, elles peuvent aussi être réalisées pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'agent général doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

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

12.7. Rémunération

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie à l'article L. 932-1 du code du travail.

12.8. Prise en charge OPCABAIA

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès d'OPCABAIA, qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière d'OPCABAIA comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par OPCABAIA sur proposition de la CPNEFP.

Article 13

Congé individuel de formation

Les signataires de l'accord rappellent que tout salarié peut au cours de sa vie professionnelle suivre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux actions dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances ou de l'utilisation de son CPF.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 an dans l'agence et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF) compétent peut

assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, d'une durée minimale de 120 heures, se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF.

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

Article 14

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les agences, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction du projet d'agence défini par l'agent général ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Il s'agit donc dans ce cadre de renforcer le dynamisme des agences et de permettre aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'agence mais aussi dans le cadre d'une mobilité externe à celle-ci.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent inciter les employeurs à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux travaillant à temps partiel.

14.1. Outils de gestion des compétences

Pour ce faire, plusieurs dispositifs contenus dans le présent accord peuvent être mis en œuvre par l'employeur et le collaborateur :

- l'entretien professionnel : il permet d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'agence et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'agent général et le salarié ;
- le passeport orientation et formation : il permet à chaque collaborateur de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises ;
- le bilan de compétences : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen termes et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté ;
- VAE (validation des acquis de l'expérience) : elle permet à toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury ;
- le compte personnel de formation (CPF) : le CPF est un droit attaché à la personne. Il est ouvert à compter de l'âge de 16 ans dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, que celle-ci soit salariée ou demandeur d'emploi ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Les signataires soulignent qu'OPCABAIA et Pôle emploi ont signé une convention nationale qui permet aux agents généraux d'assurances de bénéficier de ce dispositif pour toute formation préalable à l'embauche, s'inscrivant dans le cadre du dispositif CAP compétence.

14.2. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les agences

Les partenaires sociaux souhaitent inciter les agences à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés.

Ils affirment leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des agences qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'accompagnement dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et dans la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise relève des missions d'OPCABAIA.

La CPNEFP propose au conseil d'administration d'OPCABAIA la prise en charge du coût des aides au diagnostic de GPEC, selon des modalités qu'elle détermine chaque année, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens.

TITRE V

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 15

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord rappellent que la validation des acquis de l'expérience permet à une personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 3 ans en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurance et/ou dans le cadre du CPF.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite effectuer cette démarche à titre personnel peut demander un congé spécifique pour validation des acquis de l'expérience, afin de participer aux épreuves de sélection et éventuellement de bénéficier d'un accompagnement pour la préparation de cette validation.

A l'issue de sa VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son employeur pour en faire le bilan.

De même, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

TITRE VI

MISE EN ŒUVRE. – SUIVI DE LA POLITIQUE DE BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 16

Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du 1^{er} salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et versé à OPCABAIA.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties souhaitent maintenir, pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 ((base masse salariale brute de 2016), des taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

Les parties conviennent de se revoir dès 2017 pour étudier l'impact de la réforme de la loi du 5 mars 2014 et envisager ensemble une éventuelle évolution des taux de contribution.

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- et 0,65 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.2. Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,05 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires.

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.3. Agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.4. Agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance de 50 à moins de 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.5. Agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.6. Cas particuliers

Les CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salariés sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du congé individuel de formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès d'OPCABAIA, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

L'exercice en société de capitaux

De surcroît, les sociétés « agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.7. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont « comptabilisés » à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP.

Il est précisé que tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien, total ou partiel, de sa rémunération dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 17

CPNEFP et observatoire des métiers et des qualifications

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 9 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances. Ce rôle est renforcé par les attributions nouvelles précisées par les articles 4.3, 4.6, 8.4, 9.5.5, 10.1, 10.3, 10.8 et 14 du présent accord.

Les signataires ont créé un observatoire des métiers et des qualifications ayant pour missions :

- d'assurer la veille sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession ;
- d'identifier les qualifications en adéquation avec les métiers et emplois de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des besoins de formation de la profession.

L'observatoire des métiers et des qualifications conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP de la branche.

Il est composé paritairement d'un nombre identique de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin. L'observatoire est financé par OPCABAIA. Le montant de ce financement est fixé par OPCABAIA sur proposition de la CPNEFP.

TITRE VII

APPLICATION

Article 18

Application

18.1. Champ d'application

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

18.2. Durée

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 1^{er} décembre 2004 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

18.3. Opposabilité

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation par accord d'entreprise, sauf dispositions plus favorables.

18.4. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à la date de signature.

18.5. Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour suivre l'application du présent accord dans la branche professionnelle.

18.6. Publicité. – Extension. – Communication

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera intégré sur le site internet d'AGEA et chaque employeur devra s'assurer de sa communication aux salariés de son agence.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEA.

Syndicats de salariés :

UNSA banques ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

ANNEXE

Glossaire

CEP : conseil en évolution professionnelle.
CFA : centre de formation d'apprentis.
CIF : congé individuel de formation.
CNCP : commission nationale des certifications professionnelles.
COPANEF : comité paritaire national de l'emploi et de la formation.
COPAREF : comité paritaire régional de l'emploi et de la formation.
CPF : compte personnel de formation.
CPNEFP : commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.
CPNS : commission paritaire nationale sociale.
CQP : certificat de qualification professionnelle.
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.
OPACIF : organisme paritaire agréé pour la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation.
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
POE : préparation opérationnelle à l'emploi.
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 53 DU 17 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551134M

IDCC : 2216

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant procède à la modification du titre IX et à la réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2

Modification du titre IX de la convention collective nationale (CPNE)

Le titre IX de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, est modifié comme suit, afin de tenir compte des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle adoptées dans le cadre de l'article 3 du présent avenant.

a) A l'article 9.3.2, premier alinéa, après « ledit accord », sont ajoutées les dispositions suivantes :

« , notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;

- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certifiantes ;
- pilotage et suivi des travaux de l’observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l’OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés. »

b) Le dernier alinéa de l’article 9.3.2 est supprimé.

Article 3

Réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (formation)

Le titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est ainsi rédigé :

« TITRE XII

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

L’adaptation, le maintien et le développement des compétences des salariés sont des leviers indispensables et déterminants de la compétitivité et de l’attractivité des entreprises de la branche.

Face aux nombreux facteurs d’évolution auxquels celles-ci sont confrontées (nouvelles technologies, concurrence internationale, exigences réglementaires accrues, modification des modes de consommation...), elles doivent pouvoir s’appuyer sur une politique de branche dynamique, permettant la mise en œuvre de dispositifs de formation pertinents.

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel de la formation, tant au regard de l’insertion professionnelle au sein de la branche, via les contrats de professionnalisation et d’apprentissage qu’ils souhaitent continuer de favoriser, qu’au regard de l’évolution professionnelle des salariés, à laquelle ils sont très attachés et qui doit rester une caractéristique du secteur.

La formation contribue également à l’employabilité des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans le cadre du présent texte, les partenaires sociaux de la branche s’inscrivent dans la continuité des précédents accords sur la formation professionnelle, conclus en 2004 et 2011, et de l’accord sur le contrat de génération signé en 2013, tout en mettant en œuvre les nouveaux dispositifs et outils créés par l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et repris par la loi du 5 mars 2014.

Les signataires entendent néanmoins donner une nouvelle impulsion à leur politique emploi-formation, en poursuivant les objectifs suivants :

- favoriser la formation et l’insertion par l’alternance, en mobilisant les dispositifs de professionnalisation et d’apprentissage ;
- poursuivre et développer la politique de certification, à travers la mise à jour régulière et la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ;
- promouvoir et valoriser les métiers de la branche ;
- faciliter l’accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle, afin notamment de maintenir leur employabilité et de favoriser leur évolution interne ;
- informer et outiller les acteurs de l’entreprise, notamment les managers, afin, de leur permettre d’accompagner au mieux les salariés dans leur parcours professionnel ;
- encourager l’utilisation par les salariés de la branche de leur compte personnel de formation ;
- réaliser une évaluation régulière de la politique formation, en s’appuyant sur des critères qualitatifs et quantitatifs ;
- renforcer les travaux de veille et de prospective de l’observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent l’importance pour chaque salarié d’être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer ou de renouveler ses connaissances et ses compétences, et d’être acteur de son parcours professionnel.

Enfin, dans le cadre de leur politique de branche en matière d’emploi et de formation (et notamment lors de la renégociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l’égalité hommes/femmes, ainsi qu’à l’emploi des salariés handicapés), les signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière à :

- l’insertion professionnelle des jeunes par l’alternance ;
- l’employabilité et l’accès à la certification des salariés sans qualification ou de qualification de niveaux V ou *infra* ;
- l’employabilité des seniors ;
- l’égalité d’accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- la formation des salariés à temps partiel ;
- l’emploi des travailleurs handicapés et au développement de leurs compétences.

Les accords de groupe, d’entreprise ou d’établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

CHAPITRE I^{ER}

VEILLE, ANALYSE ET ÉTUDE PROSPECTIVE DES MÉTIERS, DES CERTIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

Article 12.1

Observatoire de branche

Les signataires rappellent que les missions de veille, d’analyse et d’étude prospective des métiers, des certifications et des compétences sont assurées par l’observatoire prospectif du commerce, confié au FORCO depuis 1997.

Le conseil d’administration de l’OPCA, sur proposition de son comité d’orientation technique, valide chaque année le budget “observatoire” et le budget “études et recherches” de l’OPCA, ainsi que les projets transverses.

Le pilotage des travaux de l’observatoire prospectif du commerce pour la branche est confié à la CPNE, qui définit annuellement ses travaux, veille à leur mise en œuvre et assure leur suivi.

La direction technique des travaux de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, responsable de l'observatoire prospectif du commerce, en lien avec le secrétariat de la branche, à qui il est rendu compte régulièrement de l'avancement des projets.

La CPNE fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats, définit les orientations et les actions nécessaires. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée, et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges transmis à l'observatoire prospectif du commerce.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'intégrer la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire, dans le cadre de l'élaboration de son cahier des charges. Elle devra tenir compte également de demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

Article 12.2

Productions de l'observatoire

Les productions attendues de manière régulière sont les suivantes :

“Panorama de la branche”

Il est réalisé chaque année sur la base des résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de la branche, d'études économiques sur le secteur et des données sur la formation disponibles au sein de l'OPCA.

Il présente les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permet, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles.

Il précise notamment les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche et comporte une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.

Le panorama de la branche est présenté tous les ans à la commission paritaire.

Il donne lieu à la réalisation, par l'observatoire, du “repères et tendances”, outil de synthèse du panorama de branche, et de communication, notamment auprès des partenaires institutionnels.

Etude prospective triennale

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident de poursuivre la veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en termes d'évolution des compétences attendues et de besoins en formations et certifications.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de veiller à la mise à jour triennale de l'étude prospective sur les compétences finalisée en avril 2015, de façon à leur permettre d'adapter, tous les 3 ans si besoin, le plan d'action de la branche en matière de GPEC (cf. titre XI de la convention collective nationale).

Le renouvellement de cette étude permettra également aux partenaires sociaux de faire évoluer, le cas échéant, leur politique de formation et de certification (adaptation des référentiels aux nouveaux besoins identifiés).

Toute autre étude demandée par la CPNE
à l'occasion de la définition annuelle de son cahier des charges

Ces études peuvent porter sur tous les sujets entrant dans le champ d'intervention de l'observatoire.

Leurs résultats font l'objet d'un "focus" dans le panorama de branche de l'année qui suit leur validation.

Article 12.3

Diffusion des résultats des travaux de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des partenaires sociaux de la branche, et le cas échéant des entreprises en fonction de la nature des informations concernées.

Les travaux réalisés par l'observatoire peuvent en effet permettre aux partenaires sociaux de la branche de :

- définir les axes et priorités de formation ;
- détecter les évolutions susceptibles de justifier d'actions d'anticipation ;
- formuler les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- définir les certifications utiles dans la profession, justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ces derniers, les signataires soulignent la nécessité de travailler au sein des commissions professionnelles consultatives ;
- suivre et adapter, au besoin, les classifications.

Ils peuvent également aider les entreprises à :

- définir leur propre politique de formation ;
- mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
- accompagner les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
- développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

La CPNE identifie également, parmi les informations produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être :

- rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera ;
- transmises à d'autres acteurs (ministériels ou institutionnels nationaux ou régionaux notamment).

CHAPITRE II

INSERTION DANS LA BRANCHE PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE

Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire contribuent fortement à l'insertion professionnelle et sociale. Elles permettent à de nombreux jeunes, en particulier sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle. Tous les profils sont concernés, pour l'ensemble des métiers : dans le commerce et la vente, dans la logistique, dans la gestion, dans le management, dans les métiers de l'alimentaire...

Les signataires entendent poursuivre leurs actions d'insertion à l'attention des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, notamment les seniors, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion durable dans l'emploi.

Ils demandent à la CPNE d'assurer le suivi des contrats de formation en alternance, avec l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mettre tout en œuvre pour faciliter leur conclusion, permettre leur financement et garantir leur qualité.

Article 12.4

Contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent et confirment leur engagement pour le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, en poursuivant notamment les actions de soutien décidées chaque année grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage, en particulier les dotations aux centres de formation d'apprentis (CFA) partenaires des entreprises de la branche.

Ils entendent œuvrer, notamment dans le cadre des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'éducation nationale, pour l'adaptation des diplômes aux besoins en compétences des entreprises et des salariés de la branche, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

12.4.1. Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :

- une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage (SA).

12.4.2. Publics

Sauf dans les cas de dérogation prévus par les dispositions légales et réglementaires, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nature et durée du contrat d'apprentissage

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

Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant au diplôme ou au titre professionnel qui fait l'objet du contrat.

Sauf dérogation prévue par les dispositions légales et réglementaires, cette durée est comprise entre 1 et 3 ans.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, par prorogation du contrat initial ou, dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.

Il peut arriver que cette situation d'échec révèle en fait que le dispositif de formation professionnelle initiale que constitue l'apprentissage n'est pas la voie appropriée pour le jeune, au regard notamment de son profil, de son parcours et de ses souhaits. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à proposer au jeune d'autres voies, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Obligations réciproques

Les partenaires sociaux signataires précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est considéré comme du temps de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Pour cela, il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

12.4.5. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Les partenaires sociaux signataires considèrent que ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage, et qu'elles contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les CFA :

- dispensent aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les candidats à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Une carte portant la mention "étudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti 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.

Les salariés membres du conseil de perfectionnement d'un CFA bénéficieront des autorisations d'absence pour participer à ses réunions, jusqu'à deux fois par an.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, avec l'aide de l'OCTA national, le suivi des CFA accompagnés grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de la branche (bilan annuel de la dotation, définition de projets en lien avec la profession, suivi qualitatif...).

Article 12.5

Contrat de professionnalisation

12.5.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
- l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
- le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
- la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité ;
- le respect des dispositions réglementaires particulières, lorsque la formation se réalise à distance.

12.5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et notamment les seniors ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du contrat de professionnalisation

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

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus 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 ;
- pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an auprès de Pôle emploi ;
- pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
- lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Education nationale ;
- lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

12.5.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Leur durée pourra être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dans les mêmes cas que ceux visés à l'article 12.5.3 permettant d'allonger la durée du contrat jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Financement du contrat de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et demandent donc à l'OPCA de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Article 12.6

Accompagnement des salariés en contrat de formation en alternance

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de l'accompagnement (par les tuteurs et maîtres d'apprentissage) des salariés en contrat de formation en alternance. Ils demandent donc aux entreprises de veiller à garantir sa qualité, afin de contribuer à la réussite du contrat pour l'entreprise et pour le salarié.

12.6.1. Tuteur du salarié en contrat de professionnalisation

Le tutorat constitue une modalité privilégiée d'intégration professionnelle réussie.

Les partenaires sociaux signataires soulignent son importance en particulier en matière d'accueil des jeunes dans l'entreprise.

Le tuteur est un salarié volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la certification ou la qualification visée par le contrat de professionnalisation.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du salarié dans l'entreprise et travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil de celui-ci.

Il bénéficie d'une formation spécifique et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Les partenaires sociaux rappellent que le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de deux salariés en alternance lorsqu'il est le chef d'entreprise.

Les missions du tuteur, le contenu de la formation au tutorat et les engagements mutuels entre l'employeur, le tuteur et le salarié en alternance figurent respectivement en annexes III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en contrat d'apprentissage

Le salarié directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au diplôme ou au titre professionnel préparé, en liaison avec le CFA.

Le salarié exerçant la fonction de maître d'apprentissage doit détenir les compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cette condition est notamment réputée remplie, dès lors que le salarié est titulaire d'un diplôme (ou titre professionnel) de même niveau et relevant du même domaine professionnel que celui visé par l'apprenti, et justifiant de 2 années d'activité professionnelle en rapport avec la certification préparée.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, auxquels peut s'ajouter un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

12.6.3. Formation et certification de tuteurs et de maîtres d'apprentissage

Les tuteurs et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée sur les fonds de la professionnalisation dans la limite d'un plafond par heure de formation et d'une durée maximale de formation, fixés par décret.

Les partenaires sociaux signataires encouragent la reconnaissance, par la certification notamment, des compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent donc à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une certification de branche pour enregistrement à l'inventaire.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE, FACTEUR DE COMPÉTITIVITÉ, ET CONTRIBUANT À L'EMPLOYABILITÉ ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Article 12.7

Action de formation

12.7.1. Modalités de formation

Les signataires reconnaissent l'ensemble des typologies d'actions de formation, qu'ils considèrent comme autant de modalités différentes d'acquisition de connaissances et de compétences.

Ainsi, toute action disposant d'un programme préétabli, et définissant des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats, constitue une action de formation.

L'action de formation peut être continue ou séquentielle, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lors que ce dernier peut être sollicité soit à tout moment, soit sur des plages horaires préalablement déterminées, et par tout moyen accessible au salarié.

S'agissant plus particulièrement de la formation ouverte et à distance, se déroulant en dehors de la présence physique d'un formateur, il est rappelé que le programme de la formation doit dans ce cas mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire, comprenant notamment :
 - les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
 - les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
 - les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'un enseignement pratique en situation de travail peut, quelle que soit la taille de l'entreprise, constituer une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Il doit toutefois être mis en œuvre par l'entreprise en suivant des modalités spécifiques. Ces formations en situation de travail s'appuient en effet sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence avec le reste du parcours suivi avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.

Les formations en situation de travail doivent faire l'objet d'un compte rendu des mesures d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.

Les partenaires sociaux encouragent également l'utilisation des nouvelles technologies et de toute modalité pédagogique innovante.

Enfin, les partenaires sociaux insistent sur l'importance des actions de préparation aux démarches de validation des acquis de l'expérience et, plus largement, de toute action visant à faciliter l'individualisation des parcours de formation, telle que l'action d'évaluation préalable des acquis.

Ils veilleront donc à intégrer la prise en charge des frais afférents à ces actions, rattachables aux actions purement pédagogiques, dans tous les forfaits et plafonds de prise en charge des différents dispositifs de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de formation

Les partenaires sociaux signataires entendent conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation, au service des entreprises de la branche et de leurs salariés.

Ils demandent à leur OPCA de branche de mettre en place des procédures de suivi et d'appréciation de la qualité des formations qu'il finance, et de veiller, comme le lui impose la loi, à s'assurer, avant tout financement d'une formation dispensée par un prestataire externe, que l'action réponde aux conditions réglementaires de qualité.

Pour les partenaires sociaux de la branche, la qualité d'une formation réside principalement dans sa réussite en termes d'acquisition de connaissances et de compétences.

L'appréciation de la qualité d'une action passe donc nécessairement par une évaluation de ses résultats en termes de connaissances et de compétences acquises à l'issue de l'action.

Tous les moyens adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) doivent être au service de ce résultat.

Article 12.8

Plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Les signataires invitent à donner au plan de formation les moyens permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi, le développement de leurs compétences et la lutte contre l'illettrisme.

En tout état de cause, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

12.8.1. Construction d'un programme pluriannuel de formation

Les signataires incitent les entreprises à élaborer, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, un programme pluriannuel de formation, avec ajustement si nécessaire chaque année.

En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le projet de plan de formation peut être élaboré tous les 3 ans.

12.8.2. Consultation des représentants du personnel

Les signataires rappellent leur attachement au bon fonctionnement des institutions que sont les commissions emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lorsque l'entreprise en est dotée, doivent être consultés sur le plan de formation annuel de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes actions de formation

Les actions de formation figurant dans le plan de formation doivent être présentées aux représentants du personnel dans l'une des deux catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

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 de sa rémunération.

Un salarié ne peut pas refuser de suivre une action de formation dans ce cadre ;

– les actions de développement des compétences.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dans les huit jours, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent sur :

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

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

12.8.4. Allocation formation des actions de formation hors temps de travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre de la catégorie « développement des compétences » du plan de formation, donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. Cette allocation formation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

12.8.5. Fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de 10 à 299 salariés

Les parts des contributions des entreprises de la branche de 10 à 299 salariés, dédiées au plan de formation dans les conditions précisées aux articles 12.24.1 et 12.24.2, sont gérées et mutualisées par l'OPCA au sein de sous-sections financières, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La SPP suivra l'utilisation de ces fonds mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9

Période de professionnalisation

12.9.1. Objet et mise en œuvre

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent être réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation les actions :

- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- visant un CQP ou un CQPI mis en œuvre dans la branche ;

- visant une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

La période de professionnalisation associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou qualification recherchée.

12.9.2. Durée de la formation

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

12.9.3. Tutorat des salariés en période de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour toute période de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures visant l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP ou d'un CQP de la branche.

Ils considèrent en effet que, pour ce type de parcours longs certifiants pouvant s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est essentiel et contribue à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Financement de la période de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixé par la CPNE, sur proposition de la SPP.

Il peut être modulé en fonction des publics et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

Les partenaires sociaux précisent que la période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de cet abondement sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

Article 12.10

Accompagnement des managers

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que c'est par les compétences des managers que les politiques de formation de la branche et des entreprises trouveront leurs conditions de réussite.

Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes.

Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Article 12.11

Entretien professionnel

Indépendamment de l'entretien annuel portant sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'employeur informe le salarié de ce droit au moment de son embauche.

Les deux entretiens ne se confondent pas.

L'entretien professionnel, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, 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 (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Légalement, tous les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels auxquels il pouvait prétendre au cours des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps plein (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel) ; l'entreprise devant alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Au cours de l'entretien professionnel, pourront être abordés notamment :

- le point sur les compétences du salarié ;

- l’identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d’améliorer ses compétences ou d’en acquérir de nouvelles ;
- l’identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d’utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d’apprentissage.

L’entretien pourra être conduit suivant le guide joint en annexe I.

CHAPITRE IV

SALARIÉ ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Les signataires demandent aux différents opérateurs intervenant dans le cadre de la branche de contribuer à faciliter l’information sur les dispositifs de formation professionnelle, afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel.

Article 12.12

Compte personnel de formation (CPF)

12.12.1. Principe et objectif

Depuis le 1^{er} janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’à la retraite, indépendamment de son statut, d’un compte personnel de formation qui contribue à l’acquisition d’un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d’au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d’un emploi ;
- accompagnée dans un projet d’orientation et d’insertion professionnelles ;
- accueillie dans un établissement et service d’aide par le travail ;
- âgée de 15 ans signant un contrat d’apprentissage, si elle justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).

Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa vie. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent en effet acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d’emploi de son titulaire.

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

12.12.2. Acquisition des heures

Le compte est alimenté en heures de formation, 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.

La période d’absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

12.12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompteformation.fr).

Ce service dématérialisé lui permet également de consulter les certifications éligibles, et de créer son dossier de formation.

12.12.4. Certifications éligibles au compte personnel de formation

Les salariés de la branche ont accès, via leur compte personnel de formation :

- aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux certifications inscrites par le COPANEF sur la liste nationale interprofessionnelle ;
- aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le COPAREF de la région où ils travaillent ;
- aux certifications inscrites par la CPNE sur la liste de la branche.

Les partenaires sociaux signataires confient à la CPNE le soin d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la liste des certifications éligibles au CPF pour les salariés de la branche (liste de branche). Ils rappellent que la CPNE doit faire son choix parmi les certifications suivantes :

- les certifications enregistrées dans le RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les CQP ou les CQPI mis en œuvre dans la branche ;
- les certifications inscrites à l'inventaire.

La CPNE veillera à recenser les certifications utiles pour assurer l'employabilité des salariés de la branche et de nature à permettre leur évolution professionnelle au regard des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Abondements et articulation avec les autres dispositifs de formation

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF afin d'obtenir une certification éligible, mais qu'il ne dispose pas du nombre d'heures suffisant, son projet pourra notamment donner lieu à un financement complémentaire (abondement) :

- prioritairement au titre du CPF, dans le cadre de la contribution de 0,2 % versée par les entreprises de la branche et mutualisée au sein de l'OPCA ;
- au titre de la période de professionnalisation, dans les conditions définies à l'article 12.9.5.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de ces abondements sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet et, le cas échéant, des niveaux d'abondements en vigueur au sein de l'OPCA.

Les salariés relevant d'un accord collectif prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ne sont pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.

Les partenaires sociaux signataires tiennent à préciser que le CPF peut également être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours.

La période de professionnalisation et le plan de formation pourront ainsi être associés au compte personnel de formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise.

Le salarié peut également mobiliser son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation.

12.12.6. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

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

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois légalement pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, ou lorsqu'elle vise la préparation du socle de connaissances et de compétences professionnelles ou un accompagnement à la VAE.

Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.

Le compte personnel de formation 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.

12.12.7. Frais pris en charge dans le cadre du compte personnel de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA (sauf accord collectif pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise).

Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié, sauf cas d'abondement prévus par le présent accord.

Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.

La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fonction des certifications visées.

L'OPCA peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

Article 12.13

Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que le congé individuel de formation est le droit, pour le salarié qui remplit les conditions légales liées à l'ancienneté, de suivre une action de formation de son choix, prise en charge en totalité ou en partie par le FONGECIF. Cette action de formation peut lui permettre de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles. Elle peut aussi lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit formuler auprès de l'employeur, et dans les délais légaux, une demande d'autorisation d'absence.

Dans l'objectif de compléter le financement du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au CPF.

En cas de mobilisation du CPF en complément du CIF, la prise en charge des frais de formation est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

La VAE permet l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP.

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- dans le cadre du congé VAE ;
- dans le cadre de son compte personnel de formation.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Article 12.15

Passeport orientation et formation

Il est rappelé que chaque salarié a accès, dans son compte personnel de formation, à un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport recense les formations et les certifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, seul habilité à le consulter.

L'employeur ou, le cas échéant, le prestataire de formation fournit au salarié les attestations de présence et de contenu pour les actions de formation et de certification suivies ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des actions de formation continue suivies dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les salariés à utiliser cet outil et incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.

Article 12.16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

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.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- missions locales ;
- APEC ;
- CAP emploi ;
- OPACIF ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du CRE-FOP.

Article 12.17

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la convention collective nationale, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences, d'une durée maximale de 24 heures de travail, dans les conditions, notamment d'ancienneté, prévues par la législation.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

CHAPITRE V

DÉLIVRANCE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES PAR LA BRANCHE

Article 12.18

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les signataires rappellent que le socle de connaissances et de compétences professionnelles a été adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par décret.

Il comprend sept domaines :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent ces connaissances et compétences comme étant de nature à favoriser l’employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel. Ils insistent également sur l’utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l’individu, facteur selon eux d’insertion sociale.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au compte personnel de formation, à la période de professionnalisation, au plan de formation et au congé individuel de formation.

Ces dispositifs de formation peuvent le cas échéant s’articuler entre eux.

Les signataires demandent à la CPNE de contextualiser le socle interprofessionnel défini par décret, au regard de l’environnement professionnel des salariés de la branche, tout en étant attachés à préserver son caractère transversal.

Prenant acte de la création par le COPANEF d’une certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » inscrite à l’inventaire, ils demandent également à la CPNE de mettre en place l’organisation nécessaire (notamment en termes d’outils et de procédure) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19

Certifications de branche

Les partenaires sociaux signataires souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d’attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :

- permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d’acquérir une certification reconnue ;
- accompagner l’évolution des métiers et de leurs conditions d’exercice ;
- reconnaître la polycompétence ;
- renforcer l’attractivité des métiers et du secteur ;
- accompagner les parcours d’évolution professionnelle et de promotion interne.

12.19.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l’expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d’entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l’acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l’acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement, et au moins une fois par an, sur l’adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.19.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche en vue notamment de leur inscription à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles.

CHAPITRE VI

GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE FORMATION DE LA BRANCHE

Article 12.20

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord.

Elle assure toutes les missions que lui confère le présent accord, notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;
- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés.

Article 12.21

Section paritaire professionnelle (SPP)

12.21.1. Missions de la SPP

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'OPCA, est chargée de proposer au conseil d'administration de l'organisme collecteur les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCA. La SPP peut demander à ce dernier toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet, à la CPNE de la branche et au CA de l'OPCA, ses recommandations, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de proposer les modalités de répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage versés par les entreprises de la branche.

12.21.2. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

La SPP est présidée alternativement par chaque collège.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage au sein de la branche ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises de la branche, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

CHAPITRE VII

FINANCEMENT DE LA POLITIQUE FORMATION DE LA BRANCHE

Article 12.23

Désignation de l'OPCA de la branche et de l'OCTA national

12.23.1. OPCA de la branche

Le FORCO est désigné comme OPCA de la branche.

12.23.2. OCTA national

Les partenaires sociaux signataires prennent acte de l'impossibilité pour la fédération du commerce et de la distribution (FCD) de conserver ses missions d'OCTA compte tenu de la modification de l'environnement législatif et réglementaire.

Ils souhaitent néanmoins conserver un OCTA national et confier ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dans le cadre d'une gestion par branche professionnelle des fonds libres de la taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle continue

Les contributions ci-dessous s'appliquent sous réserve de modifications législatives ou réglementaires s'imposant aux parties signataires.

Elles peuvent être complétées par accord de branche.

Elles peuvent également être complétées, pour les entreprises de la branche qui le souhaitent, par des versements volontaires, non mutualisés au sein de l'OPCA.

12.24.1. Contribution des entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,15 % destiné au FPSPP ;
- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Contribution des entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;
- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans

ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Contribution des entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;
- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle initiale et à la promotion des métiers

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux actions de promotion des métiers et des formations dans la branche, financées principalement grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage.

Ils souhaitent pouvoir continuer les projets menés jusqu'à présent par la FCD (en tant qu'OCTA) et poursuivre l'accompagnement d'actions emblématiques comme le concours général des métiers option commerce, les salons des métiers, la promotion de la licence DISTRISUP management, les rencontres entre la profession et les enseignants ("universités d'automne" du bac pro commerce ou du BTS MUC)...

Les signataires encouragent donc les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO et à affecter une partie de la fraction hors quota au financement des actions de promotion des métiers et des formations de la branche.

CHAPITRE VIII

PARTENARIATS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE SES MÉTIERS ET DE SES PRIORITÉS EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 12.26

Partenariat avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée.

Article 12.27

Développement de partenariats régionaux

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13-I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCA de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP ou les COPAREF) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28

Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

CHAPITRE IX

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Article 12.29

Dispositions finales

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Il s'agit en particulier :

- de faire connaître et de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, par différents moyens d'information ;
- de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises ;
- de mener des actions d'incitation et d'apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- d'établir un bilan annuel des actions réalisées ;
- de disposer d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire prospectif des métiers.

Les actions de promotion et de suivi de l'accord sont confiées à la CPNE. »

Article 4

Annexes

Article 4.1

Les annexes au titre XII sont ainsi rédigées (voir annexes ci-après).

Article 4.2

Les partenaires sociaux signataires chargent la CPNE de leur proposer, dans le délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les modifications complémentaires à apporter aux annexes II, III, IV et V du titre XII, en lien notamment avec les travaux menés sur les certifications.

Article 5

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 7

Publicité. – Extension

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

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES AU TITRE XII

ANNEXE I

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

Pourquoi ce guide

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise et permet également à chacun d'entre eux d'être acteur de son évolution.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :

A l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

L'entretien est par ailleurs 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 (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien :

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

Propositions faites lors de l'entretien :

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au

service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin... Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- le point sur les compétences du salarié ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

ANNEXE II

Liste des principales qualifications professionnelles de la convention collective nationale et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

QUALIFICATION CCN/CQP	DÉFINIE le ././..	CQP ADOPTÉ le ././..	CQP MIS À JOUR le ././..	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Manager de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur de produits frais traditionnel	19 février 1998	1 ^{er} juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	CQP remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation Mise à jour le 27 juin 2001			6 à 8 mois
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999 Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale requis maximum			6 mois
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999 Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum			6 mois
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CPNE le 16 janvier 2009	CQP APS délivré par le groupement national des professionnels de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manager de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois

QUALIFICATION CCN/CQP	DÉFINIE le ././..	CQP ADOPTÉ le ././..	CQP MIS À JOUR le ././..	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP Interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois

ANNEXE III

Mission du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

ÉTAPES DU PARCOURS de l'alternant	MISSIONS DU TUTEUR
1. Réussir l'accueil	<ul style="list-style-type: none">– préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...)– accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès...), faire visiter– présenter l'entreprise et son environnement– présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	<ul style="list-style-type: none">– définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)– aider l'alternant à la compréhension du travail– guider l'alternant dans l'exécution du travail– expliquer les critères de réussite pour l'entreprise
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	<ul style="list-style-type: none">– apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès– faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés– participer aux réunions organisées par l'organisme de formation– utiliser les documents de liaison
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<ul style="list-style-type: none">– définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès– faire le point sur la motivation de l'alternant
5. Evaluer	<ul style="list-style-type: none">– évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

Formation du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi de l'alternant, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP)... ;
- d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- de coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
- d'assurer sa coresponsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.

Eléments de programme :

1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
 - conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la première impression ;
 - présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
 - faire connaissance ;
 - intégration et la motivation.
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
 - définir les activités à confier à l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
 - coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe ;
 - disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, anticipation, gestion des priorités, importance de l'information transmise, écoute préventive ;
 - ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
 - outils de liaison avec le centre de formation.
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
 - importance de l'écoute ;
 - suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
 - circulation de l'information.
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
 - importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
 - motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
 - définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
7. Evaluer :
 - critères d'évaluation ;
 - entretien d'évaluation ;
 - orientation, affectation de l'alternant.

ANNEXE V

Engagement mutuel de tutorat

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs de l'alternant sous contrat en entreprise et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

LE RESPONSABLE de l'entreprise	→	LE TUTEUR
	L'ALTERNANT	
Crée les conditions de réussite du dispositif Organise la formation du tuteur Donne les moyens, en termes de temps et d'outils, au tuteur, pour l'exercice de sa mission Fait régulièrement le point avec le tuteur	S'intègre rapidement dans les équipes S'approprie, respecte les consignes de l'entreprise Apprend les tâches et les comportements professionnels, en situation de travail, tout au long de son parcours Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les axes de progrès Réfléchit à son évolution professionnelle et personnelle, exprime ses motivations Fait valider ses compétences acquises Veille à la tenue des outils de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation	Met en œuvre les conditions de réussite de l'accueil de l'alternant Organise le parcours de formation de l'alternant en fonction des objectifs et dans le respect de la certification visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dans le travail Utilise les différents supports de liaison avec le centre de formation Facilite et favorise l'acquisition de compétences Evalue l'alternant
Signature du responsable d'entreprise	Signature de l'alternant	Signature du tuteur

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 54 DU 15 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551135M

IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire ont dès 1993 désigné le FORCO comme organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale ; l'existence d'un OPCA propre aux branches du commerce constitue un élément essentiel de la politique de branche en matière de formation professionnelle, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications. En effet, tant l'insertion au sein de la branche, notamment des jeunes n'ayant pas préalablement acquis une qualification professionnelle, que le développement des qualifications favorisant l'employabilité des salariés et la promotion professionnelle, requièrent une homogénéité de champ et une connaissance approfondie des caractéristiques des entreprises, primordiale pour leur apporter un véritable accompagnement et tout particulièrement, en matière de plan de formation, au bénéfice des entreprises de moins de 300 salariés. Compte tenu du financement d'actions de formations en nombre important, le FORCO se trouve cependant aujourd'hui, et dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses ; dans ce cadre, après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, et compte tenu de la validation par les services de l'Etat des modalités de redressement du FORCO et de son fonctionnement pour les années 2015 à 2017, les organisations signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise, se traduisant par des mesures destinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés des branches qui le composent.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord porte sur l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ou l'appliquant, et l'ensemble de leurs établissements.

Article 2

Contribution exceptionnelle

2.1. Il est instauré pour une durée de 2 ans une contribution additionnelle à la contribution légale due par les entreprises à l'OPCA, correspondant à 0,1 % des salaires versés en 2015 et 2016.

Cette contribution, recouvrée par le FORCO en 2016 et en 2017, aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que la contribution légale, est mutualisée dès son versement et affectée :

- à hauteur d'au moins 40 % et dans la limite de 50 % de son montant, au développement d'actions de formation des salariés de la branche, prioritairement à destination des entreprises n'ayant pas bénéficié de la part du FORCO d'aides au titre des plans de formation 2012, 2013 ou 2014 (notamment des aides accordées dans le cadre de mesures dites « d'accompagnements de la qualité du plan » (AQP).

Les modalités de prise en charge de formations dans le cadre de cette contribution seront arrêtées par le CA de l'OPCA sur proposition de la CPNE de la branche ;

- pour le solde, au fonctionnement de l'OPCA, contribuant au redressement de sa situation.

2.2. Les entreprises qui le souhaitent peuvent être libérées de l'obligation visée au paragraphe 2.1 ci-dessus en procédant au versement unique à l'OPCA, avant le 1^{er} mars 2016, d'une contribution non créatrice de droits à formation, égale à 0,1 % de leur masse salariale 2015, et s'ajoutant à la contribution légale.

2.3. Les appels de contribution émis à destination des entreprises de la branche mentionneront l'existence des deux options.

Article 3

Commission de suivi

La CPNE est chargée du suivi du présent accord, et examinera au moins une fois par an, 3 mois après la collecte de la contribution additionnelle, la situation de l'OPCA afin de disposer d'une information portant sur la collecte et, plus globalement, sur les équilibres du FORCO.

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension ministérielle, et sous réserve de la signature entre le FORCO et l'Etat de la convention d'objectifs et de moyens pour les années 2015-2017 négociée en juillet 2015, condition essentielle de l'engagement des entreprises.

Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses 2 années d'application, sans tacite reconduction.

Article 5

Publicité. – Extension

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

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT.

Brochure n° 3342

Convention collective

IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX MOYENS SYNDICAUX NATIONAUX

NOR : ASET1551137M

IDCC : 2622

PRÉAMBULE

La fédération nationale du crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du crédit maritime mutuel et la société centrale du crédit maritime mutuel qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du crédit maritime.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérentes à la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu dans le cadre d'un avenant au présent accord aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales de crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

Article 3

Durée. – Date d'entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2016.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédent l'échéance afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

Article 4

Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception sa demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

Article 5

Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 6

Publicité. – Dépôt

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération nationale du crédit maritime mutuel en

deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération nationale du crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

TITRE II

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX

Article 7

Désignation

Chaque organisation syndicale, représentative au niveau de l'une des entités juridiques du crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus, a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leur fédération respective parmi les salariés du crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ce mandat.

La fédération nationale du crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

Article 8

Durée du mandat syndical

Le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint sont désignés pour une durée en adéquation avec celle de leur mandat.

Le mandat du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint prendra fin automatiquement et sans qu'aucune formalité soit nécessaire pour une des raisons suivantes :

- perte du mandat détenu au sein de l'établissement du crédit maritime mutuel, sauf en cas de mutation dans un autre établissement du crédit maritime mutuel, jusqu'aux prochaines élections des élus du personnel dans la structure d'accueil de l'elu ;
- démission à l'initiative du délégué ;
- départ d'un des établissements du crédit maritime mutuel ;
- perte du mandat au niveau national (c'est l'organisation syndicale qui enlève le mandat de délégué syndical national) ;
- perte de représentativité de l'organisation syndicale au niveau de la branche crédit maritime mutuel.

Article 9

Fonctions

1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leur fédération, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du crédit maritime mutuel. A cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du crédit maritime mutuel (telles que définies à l'article 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordres économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel qui pourra, si besoin était, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du crédit maritime mutuel.

2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

Article 10

Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du crédit maritime par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève, de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de route se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour

l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

Article 11

Frais de déplacement

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle sur présentation de justificatifs selon les barèmes et modalités suivantes :

- transport : base billet SNCF 2^{de} classe ;
- indemnités kilométriques : 0,54 € ;
- hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 € ;
- diner : 22 € ;
- déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées sous réserve d'un accord préalable du secrétaire général de la fédération.

Article 12

Moyens financiers

1. La fédération nationale du crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 750 € qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2014, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;
- la dotation sera calculée *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année civile qui suit.

A cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 11 580,50 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 11 580,50 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérents à la fédération nationale du crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCMM.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFDT banque ;

CFTC banque.

Brochure n° 3342

Convention collective

IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL

AVENANT N° 18 DU 24 NOVEMBRE 2015

RELATIF AUX PRIMES DE DIPLÔME

NOR : ASET1551138M

IDCC : 2622

Entre :

La FNCMM,

D'une part, et

La FEC FO ;

La FSPBA CGT ;

La CFDT banque ;

La CFTC banque,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Article 43

Prime de diplôme (titre V, chapitre I^{er})

Les signataires de la convention collective du crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 43 de la convention collective concernant les primes de diplôme comme suit :

« Article 43

Prime de diplôme

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

- 1 450 € : obtention du BP banque ;
- 1 600 € : obtention du BTS banque ;
- 1 700 € : licence professionnelle bancaire, Bachelor "Conseiller bancaire clientèle de professionnels", Bachelor "Conseiller patrimonial agence" ;
- 1 900 € : obtention ITB. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 14 SEPTEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1551136M

Le présent avenant à l'accord formation professionnelle continue maroquinerie signé le 22 décembre 2011 décline les dispositifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 1^{er}

Les dispositions du 3^e point de l'article 4 portant sur les dispositions financières sont abrogées.

Le paragraphe *b* de l'article 11 est abrogé.

Les articles 7, 12, 13, 15 sont également abrogés.

Article 2

Le 3^e point portant sur les dispositions financières de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dispositions financières

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 15.12Z devront verser à OPCALIA :

- 0,55 % de leur masse salariale, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4 % au titre du plan.

Avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

- 1 % de leur masse salariale à OPCALIA ;
- ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si, par accord d'entreprise conclu pour 3 ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes.

(En pourcentage.)

TAILLE D'ENTREPRISE	< À 10 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	–
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

Article 3

Le paragraphe *b* de l'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *b*) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. »

Article 4

Les dispositions des articles 7, 12, 13, 15 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel 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 d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L. 6323-13 du code du travail. »

« Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

- 24 heures par an jusqu'à 120 heures ;
- puis 12 heures par an plafonnées à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 heures au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

Article 13

Période de professionnalisation

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

a) Actions de formation

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :
 - enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

b) Durée minimale de formation

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail. »

« Article 15

Tutorat

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, 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. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

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.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret. »

Article 5

DIF

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) étant arrêté au 31 décembre 2014.

Toute référence au DIF dans l'accord du 22 décembre 2011 n'est plus applicable à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Application

Le présent avenant s'applique à partir du 1^{er} janvier 2015.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FNP FO ;

FTHC CGT ;

FCMTE CFTC.

ANNEXE

Lexique de la formation professionnelle

Certifiant : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du FONGECIF).

CPNEF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

CPF : compte personnel de formation.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 1^{ER} OCTOBRE 2015

À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992

RELATIF AU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1551139M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1^{er} juin 1989 dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Cet avenant modifie partiellement l'accord du 3 décembre 1992 ainsi que son annexe et a pour objet la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales en vigueur et notamment les dispositions relatives au contrat responsable et à la généralisation de la complémentaire santé.

Accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 1.1 « Obligations générales »

Les dispositions suivantes sont intégrées à la fin de l'article 1.1 :

« Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire peuvent néanmoins faire bénéficier leurs salariés des régimes prévoyance et frais de santé à la double condition de justifier de liens réels avec la fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (appartenance à un groupe totalement ou partiellement pharmaceutique, activité majoritairement exercée pour la fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques...) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du code du travail. »

Article 2

Modification des dispositions de l'article 1.2.4 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 1.2.4 sont supprimées et remplacées par :

« Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé "l'assuré".

Sont assurés l'ensemble des salariés et personnes assimilées au sens de l'article L. 311-3, 11° et 12°, du code de la sécurité sociale, y compris les VRP liés à une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

La notion de "salariés présents à l'effectif" comprend tous les salariés au travail ou en arrêt dès lors qu'ils bénéficient soit :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- d'indemnités journalières du régime obligatoire sécurité sociale ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. »

Article 3

Modification des dispositions de l'article 7.2 « Information des salariés »

Les dispositions de l'article 7.2 sont supprimées et remplacées par :

« Tout salarié quittant une société adhérente au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé, au moment de la remise de son certificat de travail, de la possibilité dans laquelle il se trouve de pouvoir bénéficier d'un régime maladie prévu à l'annexe III du présent accord et des conditions tarifaires du contrat qu'il pourra conclure directement avec l'organisme, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le terme de son contrat de travail ou qui suivent le maintien des garanties prévu par l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 ou au titre de la portabilité des droits santé prévu par l'avenant du 9 janvier 2014.

Les ayants droit d'un assuré décédé seront informés de la même manière du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime maladie (annexe III susvisée), sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le décès. »

Annexes à l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992

Modifications de la première partie

Régime professionnel conventionnel (RPC)

Article 4

Modification de l'article 6, annexes I et II « Garanties en cas de décès »

Les dispositions de l'article 6.1 sont remplacées comme suit :

« 6.1. Décès

L'assurance décès garantit, en cas de décès de l'assuré, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, soit le versement d'un capital (option 1 ci-après), soit le versement d'un capital et d'une rente éducation aux enfants de l'assuré à charge jusqu'à leur 20^e anniversaire ou jusqu'à leur 27^e anniversaire s'ils poursuivent leurs études et sont régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants (option 2 ci-après) selon l'option choisie lors de l'adhésion par l'assuré. A défaut de choix d'une option par l'assuré, ou si lors de son décès ou de son invalidité absolue et définitive l'assuré qui a choisi l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.

Le choix de l'option peut être modifié à tout moment par l'assuré. La demande doit être faite par lettre recommandée, adressée par l'assuré à l'organisme assureur pour application au premier jour du mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Les notions de conjoint et d'enfants à charge sont définies au contrat d'assurance. Dans tous les cas, le partenaire de Pacs est assimilé au conjoint marié.

Toutefois, lorsque le montant du capital décès est déterminé en tenant compte des enfants à charge et des ascendants à charge, la majoration du capital correspondante ne saurait profiter qu'aux enfants et aux ascendants pris en considération pour le calcul de cette majoration.

En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré n'ayant pas encore bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), attestée par son classement, parmi les invalides de 3^e catégorie de la sécurité sociale, le capital décès prévu par l'option choisie est versé à l'intéressé par anticipation et, s'il a choisi l'option 2, la rente éducation est versée aux enfants dans les conditions prévues au contrat d'assurance.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale.

Toutes les causes de décès et d'invalidité absolue et définitive sont garanties à l'exclusion de certaines relevant du risque aviation, du risque de guerre et du risque atomique dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

La garantie décès est maintenue pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou pour invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail et limitées à la date de liquidation de la retraite du régime d'assurance maladie obligatoire. »

Options 1 et 2. – Capital décès

Les dispositions suivantes sont supprimées :

« (*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« (*) En cas de décès accidentel survenant avant que l'assuré ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

6.2. Garantie « Double effet » annexe I

Les dispositions de l'article 6.2 sont supprimées et remplacées par :

« Lorsque le veuf ou la veuve d'un assuré décède avant d'avoir bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) en laissant un ou plusieurs enfants à charge, nés de son mariage avec l'assuré ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un capital global égal à 100 % du capital décès défini ci-dessus calculé d'après le nombre d'enfants effectivement à charge au moment du décès du conjoint et à l'exclusion du capital majoré payé en cas de mort accidentelle de l'assuré.

Le salaire de base pris en considération est égal à celui qui a servi de base de règlement lors du décès de l'assuré, revalorisé, dans la limite des disponibilités du fonds de revalorisation visé à l'article 4 de la présente annexe, sur décision du comité paritaire de gestion. »

Article 5

Modification de l'article 7, annexes I et II « Allocations en cas de prédécès du conjoint de l'assuré ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge »

L'article 7 est complété par les dispositions suivantes :

« Cette allocation est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés pour les enfants de moins de 12 ans et est versée dans tous les cas à la personne physique ou morale qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives. »

Article 6

Modification de l'article 8.2, annexes I et II *« Invalidité permanente »*

Le 1^{er} paragraphe est modifié de la façon suivante :

« Le participant ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après. »

Article 7

Modification de l'article 9.2, annexes I et II *« Montant des remboursements »*

Les dispositions de l'article 9.2 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2016, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :

- sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
- sur la base du ticket modérateur (TM) ;
- sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
- ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le présent régime (socle) se conforme au cahier des charges du contrat responsable tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application). Les remboursements indiqués ci-après peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima et les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable. A titre d'exemple, le remboursement de la grille optique peut être majoré pour respecter le minimum du contrat responsable en cas d'équipement partiel.

De même, il respecte les minima de prise en charge prévus par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

Les garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement sécurité sociale s'entendent "y compris les remboursements effectués par la sécurité sociale". Seules les garanties exprimées en euros ou en pourcentage du ticket modérateur s'entendent en complément des éventuels remboursements effectués par la sécurité sociale.

Dans tous les cas les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Consultations, visites Conventionnées et non conventionnées Généraliste Spécialiste	Contrat d'accès aux soins 100 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 100 % de la base de remboursement sécurité sociale Contrat d'accès aux soins 170 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 150 % de la base de remboursement sécurité sociale
Déplacements et majorations visites Auxiliaires médicaux, autres	100 % du ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Conventionnés 100 % du ticket modérateur Non conventionnés 240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés 100 % du ticket modérateur
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 1 000 € par appareillage remboursé par la sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales autres que dentaires et auditives	240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels
Actes de spécialistes Conventionnés et non conventionnés	Contrat d'accès aux soins 370 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Radiologie Conventionnée et non conventionnée	Contrat d'accès aux soins 180 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 160 % de la base de remboursement sécurité sociale
Chirurgie dentaire	Conventionnée et non conventionnée 325,5 % de la base de remboursement sécurité sociale
Soins dentaires	Conventionnés 175 % de la base de remboursement sécurité sociale Non conventionnés 280 % de la base de remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie ⁽²⁾ remboursées et non remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie Implant dentaire	Conventionnées et non conventionnées 400 % de la base de remboursement sécurité sociale 298 % de la base de remboursement sécurité sociale 250 € par implant (limité à 2 implants par an et par bénéficiaire)

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris la maternité) Frais de séjour Honoraires médicaux	Conventionnés 200 % de la base de remboursement sécurité sociale Non conventionnés 150 % de la base de remboursement sécurité sociale Contrat d'accès aux soins 200 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 180 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux Conventionnés et non conventionnés Chambre particulière Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans) Forfait journalier hospitalier Transport du malade avec ou sans hospitalisation	Contrat d'accès aux soins 400 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*) 45 € par jour 22,87 € par jour 100 % des frais réels 100 % du ticket modérateur
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 5,18 € par jour (maximum 21 jours)
Optique Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale Chirurgie correctrice des yeux non remboursée par la sécurité sociale	91,47 € par an et par bénéficiaire 250 € par œil
Paire de lunettes On entend par : – verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 – verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure – 6 ou + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs – verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone – 4 à + 4	Le remboursement calculé par monture et par verre ne peut conduire à un remboursement total par équipement inférieur aux montants indiqués ci-après Remboursements limités : – par adulte, à un équipement (monture et verres) tous les 2 ans. En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an – par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de renouvellement est décompté à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première composante de l'équipement en cas d'équipement partiel
Par monture Par verre simple Par verre complexe Par verre hyper complexe Par verre simple Par verre complexe Par verre hyper complexe	– adulte : 76,22 € – mineur : 48,78 € – adulte : 90 € – adulte : 210 € – adulte : 220 € – mineur : 60 € – mineur : 100 € – mineur : 140 €

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Minimum du remboursement total par équipement	
Avec 2 verres simples	100 €
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (ou hyper complexe)	150 €
Avec 2 verres complexes (ou hyper complexes)	200 €
(1) Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes. La base de remboursement correspond à celle de la sécurité sociale pour les couronnes remboursées.	
(2) Dans la limite de 6 semestres.	
(*) Limitation à 200 % de la base de remboursement sécurité sociale à partir de 2017 conformément au cahier des charges du contrat responsable.	

Modifications de la deuxième partie

Régime surcomplémentaire optionnel (RSO)

Article 8

Modification générale annexes I et II

Dans toute la convention collective, les termes « régime supplémentaire optionnel » sont remplacés par les termes « régime surcomplémentaire optionnel ».

Article 9

Modification de l'article 12.1 « Objet »

Annexe I

« Le régime surcomplémentaire optionnel des salariés cadres et assimilés cadres de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, définis à l'article 1^{er} de la présente annexe, est un régime optionnel surcomplémentaire au régime professionnel conventionnel (contrat socle) auquel ne peuvent adhérer que les entreprises déjà affiliées à ce dernier.

Il assure des prestations supplémentaires au titre de la garantie décès et de la garantie maladie, chirurgie-maternité. »

Annexe II

« Le régime surcomplémentaire optionnel des salariés non cadres et non assimilés cadres de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, définis à l'article 1^{er} de la présente annexe, est un régime optionnel surcomplémentaire au régime professionnel conventionnel (contrat socle) auquel ne peuvent adhérer que les entreprises déjà affiliées à ce dernier.

Il assure des prestations supplémentaires au titre de la garantie décès et de la garantie maladie, chirurgie-maternité. »

Article 10

Modification de l'article 15, annexes I et II

« Garantie supplémentaire en cas de décès du salarié »

Options 1 et 2. – Capital décès

Les dispositions suivantes sont supprimées :

« (*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « (*) En cas de décès accidentel survenant avant que l'assuré ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

Article 11

Modification de l'article 16, annexes I et II

« Prestations maladie. – Chirurgie »

Les dispositions de l'article 16 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2016, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :

- sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
- sur la base du ticket modérateur (TM) ;
- sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
- ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le présent régime (surcomplémentaire optionnel) se conforme au cahier des charges du contrat responsable tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application).

Les garanties s'entendent dans tous les cas "y compris les remboursements effectués par le régime professionnel conventionnel (RPC)". Quand elles sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement sécurité sociale, elles s'entendent "y compris les remboursements effectués par la sécurité sociale". Seules les garanties exprimées en euros ou en pourcentage du ticket modérateur s'entendent "en complément des éventuels remboursements effectués par la sécurité sociale".

Dans tous les cas les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Consultations, visites Conventionnées et non conventionnées Généraliste	Contrat d'accès aux soins 120 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 100 % de la base de remboursement sécurité sociale
Spécialiste	Contrat d'accès aux soins 240 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 200 % de la base de remboursement sécurité sociale
Déplacements et majorations visites de nuit ou jour férié Auxiliaires médicaux, autres	100 % du ticket modérateur

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Auxiliaires médicaux	Conventionnés 100 % du ticket modérateur Non conventionné 240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés 100 % du ticket modérateur
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 1 200 € par appareillage remboursé par la sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales autres que dentaires et auditives	270 % de la base de remboursement sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels
Actes de spécialistes Conventionnés et non conventionnés	Contrat d'accès aux soins 370 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Ostéopathie, acupuncture, étiopathie, chiropractie	30 € par séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
Chirurgie dentaire	325,5 % de la base de remboursement sécurité sociale
Soins dentaires	Conventionnés 175 % de la base de remboursement sécurité sociale Non conventionnés 280 % de la base de remboursement sécurité sociale
Radiologie Conventionnée et non conventionnée	Contrat d'accès aux soins 180 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 160 % de la base de remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie ⁽²⁾ remboursées et non remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie Implant dentaire	Conventionnées et non conventionnées 483 % de la base de remboursement sécurité sociale 483 % de la base de remboursement sécurité sociale 250 € par implant (limité à 2 implants par an et par bénéficiaire)
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris la maternité) Frais de séjour Honoraires médicaux	Conventionnés 200 % de la base de remboursement sécurité sociale Non conventionnés 150 % de la base de remboursement sécurité sociale Contrat d'accès aux soins 200 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 180 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux Conventionnés et non conventionnés	Contrat d'accès aux soins 400 % de la base de remboursement sécurité sociale Hors contrat d'accès aux soins 225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Chambre particulière	60 € par jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	22,87 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100 % du ticket modérateur
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 5,18 € par jour (maximum 21 jours)
Optique	
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	200 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie correctrice des yeux non remboursée par la sécurité sociale	250 € par œil
Paire de lunettes	Le remboursement calculé par monture et par verre ne peut conduire à un remboursement total par équipement inférieur aux montants indiqués ci-après
On entend par :	Remboursements limités :
– verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4	– par adulte, à un équipement (monture et verres) tous les 2 ans. En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an
– verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure – 6 ou + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs	– par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de renouvellement est décompté à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première composante de l'équipement en cas d'équipement partiel
– verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphérique hors zone – 4 à + 4	
Par monture	– adulte : 120 € – mineur : 56,41 €
Par verre simple	– adulte : 110 €
Par verre complexe	– adulte : 240 €
Par verre hyper complexe	– adulte : 250,47 €
Par verre simple	– mineur : 91,47 €
Par verre complexe	– mineur : 130,47 €
Par verre hyper complexe	– mineur : 170,47 €
Minimum du remboursement total par équipement	
Avec 2 verres simples	100 €
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (ou hypercomplexe)	150 €
Avec 2 verres complexes (ou hypercomplexes)	200 €
(1) Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes. La base de remboursement correspond à celle de la sécurité sociale pour les couronnes remboursées.	
(2) Dans la limite de 6 semestres.	
(*) Limitation à 200 % de la base de remboursement sécurité sociale à partir de 2017 conformément au cahier des charges du contrat responsable.	

Article 12

Modification de l'article 17, annexe I

« Cotisations. – Dotations »

Les dispositions suivantes sont supprimées :

« – 0,23 % (appelé à 0,156 % pour l'année 2000 pour les garanties maladie-chirurgie (art. 16), avec un minimum de cotisation de 0,20 % (appelé à 0,156 % dudit plafond pour l'année 2000 du plafond de la sécurité sociale. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« – 0,23 % sur les tranches T1 et T2 des salaires (appelé à 0,18 % pour l'année 2000 pour les garanties maladie-chirurgie (art. 16), avec un minimum de cotisation de 0,156 % du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2000. »

Article 13

Durée

Les dispositions de l'accord du 3 décembre 1992 et de son annexe non prévues par le présent avenant demeurent inchangées.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et est applicable au lendemain du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs.

Article 14

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire électronique, auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 DÉCEMBRE 2015
DE LA FÉDÉRATION COMMERCE ET SERVICES UNSA
À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2001
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1551142M
IDCC : 1504

Bagnolet, le 8 décembre 2015.

La fédération commerce et services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère aux statuts de l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie « ADPSP » ainsi qu'à son règlement intérieur.

La fédération commerce et services UNSA fera donc valoir ses droits au titre de l'année 2015 sur les fonds du paritarisme selon les dispositions prévues à l'accord paritaire du 18 octobre 2001.

Nous en informons les autres organisations syndicales intéressées.

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

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1551141M
IDCC : 1821

Entre :

La FCVMM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaire minimum professionnel

Suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2015 sur les salaires, les partenaires sociaux se sont réunis le 4 novembre 2015 afin d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

A cette occasion, elles ont fixé le SMP horaire au coefficient 100 à 4,04 €.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
100	4,04	
115	4,65	705,02
125	5,05	766,33

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
135	5,46	827,63
145	5,86	888,94
160	6,47	980,90
175	7,07	1 072,86
190	7,68	1 164,82
205	8,29	1 256,78
220	8,89	1 348,74
230	9,30	1 410,04
245	9,90	1 502,00
260	10,51	1 593,96
275	11,12	1 685,92
290	11,72	1 777,88
315	12,73	1 931,15
330	13,34	2 023,11
345	13,95	2 115,06
385	15,56	2 360,29
440	17,79	2 697,47
490	19,81	3 004,01
550	22,23	3 371,84
660	26,68	4 046,21
770	31,12	4 720,58
880	35,57	5 394,95

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

Article 2

Caractère normatif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} décembre 2015.

Article 3

Dépôt. – Extension

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

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150530-000116

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
