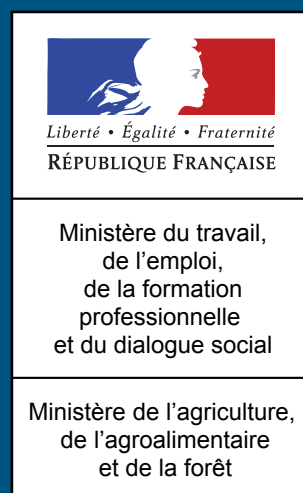


2016/14 23 avril 2016

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/14 DU 23 AVRIL 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	132

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment : accord du 14 janvier 2016 relatif au dialogue économique et à l'emploi dans le bâtiment.....	4
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016.....	17
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 22 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} avril 2016.....	19
Bâtiment et travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 22 janvier 2016 relatif à l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés	22
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016 ...	24
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 15 février 2016 de la CFDT-BPCE à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé et à ses avenants n ^{os} 1, 2, 3 et 4	26
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 15 février 2016 de la CFDT-BPCE à l'accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de prévoyance et à ses avenants n ^{os} 1 et 2	27
Chaussures (détaillants) : avenant n° 82 du 22 février 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	28
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel	30
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016	41
Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle	43
Electricités et gazières (industries) : avenant n° 2 du 19 février 2016 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire....	50
Electricités et gazières (industries) : accord du 19 février 2016 portant prorogation de l'accord du 15 mars 2013 relatif au dialogue social	52
Habillement (industries) : avenant n° S59 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima 2016.....	54
Habillement (industries) : avenant n° 1 du 12 janvier 2016 à l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation	58

Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 24 novembre 2015 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « frais médicaux »	62
Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 24 novembre 2015 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	65
Hébergement et réadaptation (centres et services) : protocole n° 158 du 30 novembre 2015 relatif à la modification du régime collectif de prévoyance	73
Immobilier : avenant n° 69 du 1^{er} février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1^{er} janvier 2016	82
Jardineries et graineteries : accord du 3 février 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2016	84
Métallurgie (Savoie) : accord du 16 février 2016 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016	86
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance	90
Presse (formation professionnelle) : avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	95
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 64 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	116
Sérigraphie (industries) : accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2016	120
Transports routiers (transport de tourisme) : accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme	122
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 66 <i>bis</i> du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2016	129
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 41 <i>bis</i> du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention	130
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 42 <i>bis</i> du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2016	131

Accord professionnel
DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI DANS LE BÂTIMENT
(14 janvier 2016)

ACCORD DU 14 JANVIER 2016
RELATIF AU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET À L'EMPLOI
NOR : ASET1650359M

PRÉAMBULE

Le secteur du bâtiment emploie, à fin 2015, 1 045 000 salariés et regroupe 295 000 entreprises de toutes tailles hors micro-entrepreneurs, dont 294 000 TPE et PME.

Compte tenu de sa finalité, notamment la construction de logements et de bâtiments destinés à l'activité économique, que ce soit dans les secteurs tertiaire, industriel et agricole, de sa caractéristique d'activité de main-d'œuvre ou de l'implantation des chantiers répartis sur l'ensemble du territoire, le bâtiment constitue un secteur clé de l'économie nationale et un acteur majeur du champ social. Producteur de richesse, vecteur d'insertion et de développement des parcours professionnels, créateur d'emplois, le bâtiment entend contribuer au redressement économique du pays et être un acteur dans la lutte contre le chômage qui frappe particulièrement les jeunes et les seniors.

Confrontés à une dégradation continue de la conjoncture économique générale depuis plusieurs années et à une situation de l'emploi très dégradée, les pouvoirs publics ont affirmé leur soutien à l'activité et à l'emploi. Ils ont ainsi instauré des dispositifs d'allègements de charges afin d'établir les conditions favorables au redémarrage de la production des entreprises et à une relance de la croissance qui se traduisent par le développement des embauches, la création d'emplois et la baisse du nombre de demandeurs d'emploi.

S'inscrivant dans la même dynamique et poursuivant des objectifs identiques, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont défini les bases d'un accord dont le but est de créer une dynamique forte et pérenne qui permette le rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les partenaires sociaux du bâtiment prennent acte que l'activité du secteur s'inscrit désormais dans une économie totalement ouverte sur le monde. Sur l'ensemble du territoire les entreprises et leurs salariés sont confrontés à la concurrence d'entreprises étrangères, soumises à des réglementations sociales différentes de celles applicables en France et se révélant moins contraignantes, dont certaines ne respectent pas les dispositions du droit français. En se soustrayant à l'application du droit français, ces entreprises s'exonèrent illégalement d'obligations et faussent le jeu de la concurrence, entraînant des conséquences dramatiques sur l'emploi et sur l'équilibre des régimes de protection sociale.

Les partenaires sociaux du bâtiment rappellent leur engagement constant pour l'emploi et pour l'insertion, notamment concrétisé par la signature :

- de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP, visant à faciliter l'embauche de jeunes en CDI et à embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés âgés en améliorant les conditions de travail ;

- de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, notamment dans ses dispositions relatives à l'évolution de l'emploi féminin.

Conscients que le maintien des emplois existants mais aussi et surtout la création de nouveaux emplois découlent très directement du niveau de l'activité économique du secteur, les partenaires sociaux de la branche entendent, par le présent accord, partager les éléments de constat de la situation économique sectorielle, en évaluer les conséquences en termes de santé des entreprises et d'évolution des effectifs et tracer des perspectives en matière d'emploi.

Aussi, bien qu'en 2015 la situation du secteur se soit encore dégradée, les partenaires sociaux du bâtiment, prenant en compte de premiers signaux positifs en termes d'activité, s'accordent sur l'importance de définir, d'améliorer ou de mieux faire connaître les outils existants permettant aux entreprises d'être prêtes lorsque la reprise économique sera là. Ils marquent ainsi leur volonté de développer non seulement les moyens à même de conserver une main-d'œuvre qualifiée mais aussi d'embaucher dès que la situation économique le permettra.

Les partenaires sociaux du bâtiment sont résolus à inscrire leur action dans la durée, aussi s'engagent-ils à instaurer sur le long terme un dialogue économique et de l'emploi de branche, conforme au cadre légal, qui se concrétisera par des échanges annuels entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche du bâtiment. Le présent accord en définit les éléments de méthode.

TITRE I^{ER}

SITUATION ÉCONOMIQUE

Les partenaires sociaux du bâtiment entendent partager des éléments de diagnostic et de constat relatifs à la situation économique générale et à celle du bâtiment, c'est-à-dire des éléments concernant tant l'état du marché que le niveau d'activité des entreprises, à partir des documents économiques présentés en séance.

1. Le contexte macro-économique international reste encore aujourd'hui marqué par la crise que traversent les économies industrialisées depuis 2008. Si une reprise se dessine dans certains pays de la zone euro, la zone euro dans son ensemble et, singulièrement, la France peinent à renouer avec une véritable dynamique, notamment du fait de l'effondrement de l'activité du bâtiment.

Après plusieurs années de forte restriction du canal du crédit, les marchés financiers connaissent une amélioration, accompagnée d'une offre de taux d'intérêt demeurant historiquement bas. De ce fait, la demande de crédit commence à retrouver une véritable dynamique, notamment en matière d'immobilier.

2. Le marché du bâtiment s'organise en trois grands segments d'activité, examinés à partir des indicateurs suivants :

- les logements neufs, segment caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- le secteur non résidentiel neuf, caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- l'amélioration-entretien, segment identifié à partir d'enquêtes de conjoncture.

Les mises en chantier de logements ont chuté de 28 % entre 2007 et 2015. La production de surfaces de plancher non résidentielles commencées a, sur la même période, chuté de 45 %. Concernant l'amélioration-entretien, la production a reculé en volume de 6 %.

L'analyse d'autres indicateurs (créations et défaillances d'entreprises, prix et coûts de construction) fait apparaître une situation des entreprises du bâtiment se dégradant de façon quasi continue depuis 2007.

Hors inflation, l'activité a chuté globalement de 21 % sur la période, caractérisant ainsi la plus lourde crise traversée depuis l'après-seconde guerre mondiale (graphique non publié).

Malgré une concurrence rude, qui pèse sur les prix, donc sur les marges, les entreprises de bâtiment ont jusqu'à présent résisté mais affichent de plus en plus de difficultés à faire face.

Si l'on constate un léger recul des défaillances, les entreprises connaissent de réelles difficultés de trésorerie. En octobre 2015, l'assurance garantie des salaires (AGS) constate ainsi que sur les 12 derniers mois la construction est le secteur le plus représenté dans les dossiers qu'elle a enregistrés avec 28 % de l'ensemble, soit environ 7 500 dossiers.

Les chiffres officiels des permis de construire (en glissement annuel sur 3 mois : + 0,8 % en septembre, + 3,7 % en octobre et + 8,5 % à fin novembre) et mises en chantier (en glissement annuel sur 3 mois : + 3,1 % en septembre, + 4,5 % en octobre et un tassement en novembre avec – 0,8 % à fin novembre) affichent des tendances récentes qui s'améliorent. C'est principalement le cas pour le logement neuf, avant même que la réforme du PTZ fasse sentir ses effets à compter de 2016. En revanche, l'amélioration reste relative pour le non-résidentiel neuf, pour lequel il faudrait plutôt évoquer un recul qui se modère progressivement. D'ailleurs, 2015 s'inscrit comme un plus bas niveau historique depuis 1980 en termes de surfaces commencées de locaux industriels et assimilés. Au croisement de ces informations, on note un petit redressement de la consommation de matériaux de construction sur la toute fin de 2015.

Après une croissance annuelle moyenne de 1,5 % entre 2000 et 2008, l'artisanat du bâtiment, qui représente 98 % des entreprises et près de 700 000 salariés, a vu son activité reculer de 13,5 % entre 2009 et 2014 pour revenir à un niveau comparable à celui de la fin de l'année 2000, ce qui a entraîné la perte de près de la moitié des 90 000 emplois créés entre 2000 et 2008.

Dans ce contexte, les entreprises artisanales du bâtiment ont cherché à préserver les emplois et les compétences en ayant notamment recours à la formation. Mais leur santé financière se trouve désormais fragilisée, les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie croissantes. L'artisanat du bâtiment devrait enregistrer en 2015 un recul plus fort que prévu, aux alentours de 2 %, marquant ainsi 4 années consécutives de baisse d'activité.

Néanmoins, la baisse d'activité tend à se stabiliser ces deux dernières années, – 2 % en 2014 comme en 2015, et laisse entrevoir quelques perspectives d'évolution plus favorables comme la hausse des dépôts de permis de construire, de logements commencés mais aussi les ventes de logements anciens durant le second semestre 2015 ; ces frémissements restent encore à confirmer dans les mois à venir.

TITRE II

SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

1. Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Cet état des lieux est établi à partir des indicateurs mesurant notamment les effectifs, la structure de l'emploi (contrats de professionnalisation, âge, emploi féminin), le marché de l'emploi et les mouvements de main-d'œuvre. Conséquence des difficultés économiques existantes dans le secteur, les indicateurs sociaux examinés en séance sont en constante dégradation depuis 2008.

Selon l'Insee, le retournement à la baisse des effectifs salariés en lien avec la crise économique et financière mondiale a été observé dans le bâtiment plus tardivement que dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

En effet, dans un contexte économique particulièrement difficile, les entreprises du secteur ont tout mis en œuvre pour conserver leur personnel et maintenir le niveau des compétences. Ainsi, sur la période de crise que connaît le secteur depuis 2008 et jusqu'en 2015, la baisse correspond à 11 % des effectifs.

Les emplois perdus entre 2007 et 2015 sont estimés à 137 000, dont 113 000 salariés et 24 000 intérimaires en équivalent emplois à temps plein. En 2015, les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises ont engendré 30 000 pertes d'emploi y compris intérim en ETP, malgré un début d'année catastrophique (– 45 000 au premier semestre 2015 comparé au même semestre de 2014) (graphique non publié).

La baisse des effectifs (– 11 %) qu'a enregistrée le secteur est toutefois sans commune mesure avec la réduction de l'activité nettement plus élevée qui a été constatée (– 21 %) (graphique non publié).

La structure de l'emploi se définit dans le BTP en fonction des éléments suivants :

Alors que, tous secteurs confondus, le nombre des contrats de professionnalisation a augmenté de 3 % en 2014, dans le BTP il a diminué de 8,33 %, passant de 10 775 contrats en 2013 à 9 877 en 2014. On en recensait 11 616 en 2012 et 12 600 en 2011.

En 2014, la répartition des contrats de professionnalisation est :

- par taille d'entreprise : de 25,21 % (2 490 contrats) dans les entreprises de moins de 10 salariés et 74,79 % (7 387 contrats) dans les entreprises de 10 salariés et plus ;
- par âge des salariés : 83,21 % (8 219 contrats) concernent les jeunes de moins de 26 ans et 16,79 % (1 658 contrats) les 26 ans et plus ;
- par sexe : 15,76 % (1 557 contrats) concernent des femmes et 84,24 % (8 320 contrats) des hommes.

Depuis 20 ans, la structure de la pyramide des âges des salariés du BTP a évolué dans le sens d'un rajeunissement des salariés. Toutefois, depuis 5 ans, ce rajeunissement n'évolue plus.

Conséquence de la crise que connaît le secteur, la part relative des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble des salariés du BTP, en hausse entre 2000 (23,6 %) et 2010 (30,1 %), a diminué pour ressortir à 27,9 % en 2013. Elle reste néanmoins supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble des secteurs économiques où les jeunes de moins de 30 ans représentent 20,3 % des effectifs en 2013.

Parallèlement, la tendance au vieillissement de la population active du BTP s'est réamorcée récemment.

Ainsi, la part relative des salariés de plus de 50 ans qui était de 19,7 % en 2010 ressort à 21,3 % en 2013. L'âge moyen qui était de 37,5 ans en 2010 remonte à 38 ans en 2012 et 38,4 ans en 2013.

Le nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur a été, au cours des dernières années, de :

- 3 premiers trimestres 2015 : 7 057 ;
- en 2014 : 14 940 ;
- en 2013 : 15 648 ;
- en 2012 : 11 799 ;
- en 2011 : 12 122 ;
- en 2010 : 16 327 ;
- en 2009 : 13 271 ;
- en 2008 : 18 832.

Ces départs naturels dans le secteur n'ont pas donné lieu à des embauches systématiques, le non-remplacement constituant une part importante de la diminution du nombre de salariés qu'a connue le secteur.

L'augmentation progressive de la part des femmes dans l'ensemble du BTP se poursuit en 2013 pour atteindre plus de 11,5 %.

La structure des effectifs féminins du bâtiment par catégorie professionnelle reste relativement stable sur la dernière décennie et proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs économiques. Ainsi, en 2012, les femmes se répartissent dans les catégories professionnelles de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	SECTEUR DU BÂTIMENT	ENSEMBLE des secteurs économiques
Ouvrières	10	9
ETAM	79	76
Cadres	11	15

Au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment, la répartition des salariés par sexe évolue régulièrement dans le sens d'une augmentation de la part des femmes parmi les ETAM (47 %) et, surtout, parmi les cadres (16 %). La part relative des femmes parmi les ouvriers ressort quant à elle à 1,5 %.

2. Situation des salaires

L'évolution des salaires des salariés du bâtiment est mesurée à travers des indices de salaire de base (janvier 2014, janvier 2015, source ACEMO, ministère du travail) et les salaires minimaux conventionnels.

(En pourcentage.)

	Ouvrier		ETAM		Cadre	
Indice de salaire de base, évolution janvier 2014/ janvier 2015, source ACEMO	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs
	+ 1,5	+ 1,4	Employés		+ 1,7	+ 1,5
			+ 1,3	+ 1,2		
			Techniciens, agents de maîtrise			
			+ 1,4	+ 1,4		
Salaires minimaux, bâtiment	+ 0,6 janvier 2014/janvier 2015		+ 0,5 janvier 2014/janvier 2015		+ 0,9 février 2014 par rapport à février 2013	
	+ 0,3 janvier 2015/janvier 2016		+ 0,3 janvier 2015/janvier 2016		+ 0,48 février 2015 par rapport à février 2014	
	moyenne pondérée des salaires minimaux des différentes régions correspondant au coefficient 185 dans une entreprise à 35 heures		moyenne des salaires minimaux position E des différentes régions, pondérée par les effectifs de chaque région			
Inflation hors tabac	0 % en 2014 De novembre 2014 à novembre 2015 : 0 %					

Globalement, l'évolution des salaires de base de l'ensemble des salariés du BTP ressort en 2013 à + 1,5 % (contre + 1,4 % pour l'ensemble des secteurs). Selon les dernières données définitives, l'évolution des salaires de base 2015 (janvier 2015 - septembre 2015) est de + 1 % dans le BTP contre + 1,2 % pour l'ensemble de l'économie.

Ainsi, sur une période de 5 années, alors que le secteur connaissait un contexte économique difficile, le niveau des salaires a été maintenu avec des augmentations égales, voire supérieures, à l'évolution de l'inflation. Toutefois, compte tenu de la fiscalisation des contributions employeurs au financement des régimes de frais de santé, les salariés imposables ont connu une hausse de leur prélèvement, ce qui a eu un impact sur leur pouvoir d'achat.

TITRE III

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET EFFETS SUR L'EMPLOI

Trois scénarios étaient envisagés à moyen terme pour le bâtiment :

- le premier poursuit les tendances actuelles de fort recul d'activité conduisant à une hausse importante des liquidations d'entreprises et des cessations d'activité et donc une accélération des pertes d'emplois compte tenu de l'actuelle surcapacité de l'appareil de production ;
- le deuxième consiste à retenir un tassement progressif du recul d'activité au cours de l'année 2015, suivi d'une reprise modérée au-delà, ce qui permettrait d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2016-2017 mais sans véritable rebond pour la même raison ;
- le troisième table sur le retour de la phase habituelle de hausse du cycle des affaires. La reprise serait alors perceptible dès 2015 et s'accélérerait jusqu'en 2017-2018, ce qui laisse augurer d'un retournement de tendance à la hausse des effectifs en 2017.

La situation économique actuelle et les intentions affichées par les pouvoirs publics de relancer l'activité du secteur permettent aujourd'hui d'envisager un scénario d'amélioration progressive de l'activité dans le bâtiment.

De fait, les évolutions récentes (inflexion positive des permis et des mises en chantier, hausse des ventes des constructeurs de maisons individuelles comme des promoteurs, dans un contexte de taux d'intérêt toujours bas) laissent espérer une reprise du logement neuf en 2016, d'autant que la réforme du PTZ permettra une véritable relance de la primo-accession.

Pour le non-résidentiel neuf, la crise de la commande publique et la diminution de l'important stock des surfaces commerciales continueront à peser négativement à court et moyen termes. Mais la situation devrait en principe s'infléchir en 2017.

Concernant l'amélioration-entretien, une reprise macro-économique un peu plus marquée, accompagnée d'un redécollage du marché de l'ancien avec travaux (dont ceux d'efficacité énergétique ou d'accessibilité), permettra une petite amélioration sur ce segment de marché en 2016, ce qui constitue une condition pour entrer dans une véritable reprise du bâtiment à compter de 2017.

Les effets sur l'emploi du scénario retenu resteraient mesurés à court terme. De fait, en 2016, compte tenu du décalage passé entre évolutions de l'activité et de l'emploi, on relèvera une stabilité. A moyen terme, sous réserve d'une véritable reprise de l'activité en 2017, l'impact se mesurera à l'aune de l'équation suivante : 1 million d'euros de chiffre d'affaires bâtiment correspond à dix emplois en France dans le secteur et dix-sept emplois dans la filière.

Le secteur du bâtiment reste un levier d'intervention majeur dans l'économie car la France a, du fait de sa démographie dynamique, de réels besoins de logements et d'équipements.

Si la baisse du coût du travail, à laquelle contribuent :

- le crédit pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dont la construction devrait bénéficier à hauteur d'environ 9,5 % du total ;

- les allègements généraux de charges (réduction Fillon) qui bénéficient au secteur pour environ 10 % de leur montant total ;
- la réduction des cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic depuis le 1^{er} janvier 2015, limite portée à 3,5 Smic à partir du 1^{er} avril 2016,

est de nature à permettre aux entreprises d'investir et d'innover, de soutenir le recrutement et la formation, de contribuer à la transition énergétique, seule l'augmentation de l'activité en tant que facteur de confiance et de source d'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises peut se traduire par des embauches.

En outre, bien qu'affecté par la crise économique, le bâtiment bénéficie d'une assise solide en tant qu'activité non délocalisable, quoique désormais soumise à la concurrence d'entreprises étrangères. Ainsi, le bâtiment aura toujours besoin de femmes et d'hommes pour construire et rénover des bâtiments de plus en plus performants notamment sur le plan énergétique.

Compte tenu du contexte économique et en prenant notamment en considération les salariés susceptibles de partir à la retraite dans les années à venir ainsi que la situation actuelle des effectifs, les objectifs de recrutement dans le bâtiment sont de 240 000 personnes pour la période 2016-2018, sachant qu'un retour à la croissance permettra d'aller au-delà de cet objectif et d'enregistrer des créations nettes d'emplois.

En fonction de l'évolution constatée de la conjoncture économique, au vu des effets du plan de relance et de la volonté du secteur de développer le nombre d'apprentis, ces objectifs pourront être revus à la hausse dans un temps rapproché.

Les parties signataires conviennent à cet effet d'anticiper la réunion du comité du dialogue économique et de l'emploi figurant au titre V ci-après, en juillet 2016.

TITRE IV

OUTILS VISANT À PRÉSERVER L'EMPLOI ET À PERMETTRE L'EMBAUCHE

Dans le contexte économique venant d'être dressé, les partenaires sociaux du bâtiment entendent se mobiliser en faveur de l'emploi et utiliser tous les outils susceptibles de permettre de préserver l'emploi et d'en faciliter la création par les entreprises en fonction de leurs besoins en embauches.

1. Création et reprise d'entreprises

Compte tenu de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations issues du « baby-boom », de nombreuses entreprises du bâtiment sont ou seront à brève échéance confrontées au départ de leur dirigeant.

Or, la fermeture d'une entreprise au moment du départ à la retraite de son dirigeant, sans qu'il y ait de successeur, est une cause de destruction d'emplois. De même, une transmission mal anticipée et mal préparée risque de déboucher sur une liquidation et donc sur des licenciements.

Afin de permettre la continuité des entreprises et donc d'assurer la pérennité de l'emploi, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment s'engagent à :

- améliorer les outils destinés à assurer l'information des entreprises et des salariés sur la transmission (modalités de reprise y compris par les salariés, notamment dans le cadre de LMBO) et sur la formation des futurs repreneurs (informations sur les différents supports de communication des organisations représentatives d'employeurs, promotion des écoles de jeunes dirigeants...) ;
- développer les réseaux et partenariats afin de mieux faire connaître les possibilités de reprise et accompagner tant les futurs cédants, depuis leur décision de céder l'entreprise jusqu'à la cession, que les repreneurs, afin de les aider à faire face aux nombreux métiers (commerce, marketing, gestion financière et humaine, devis...) auxquels ils seront confrontés lors de la reprise ;

- développer le conseil aux cédants, notamment en développant le travail au sein de leurs structures dans les départements et régions.

2. Promotion des dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés

Le secteur du bâtiment est composé en très grande majorité de TPE et PME qui ne disposent pas toujours de la connaissance des outils juridiques existants leur permettant de faire face à des difficultés économiques conjoncturelles et ainsi d'éviter de procéder à des licenciements.

Afin de permettre aux entreprises de passer la difficile période économique actuelle sans avoir recours à la solution ultime consistant à réduire leurs effectifs et ainsi préserver l'emploi, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'information (documents diffusés à leurs adhérents, sites internet...) visant à mieux faire connaître le dispositif de l'activité partielle aux entreprises et aux salariés ;
- diffuser de l'information à leurs adhérents dans le but de mieux faire connaître les règles applicables au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif afin qu'un employeur connaissant une baisse conjoncturelle d'activité puisse, dans un cadre juridique sécurisé, mettre ses salariés permanents à disposition d'un confrère qui connaît une activité plus soutenue ;
- promouvoir le recours à la formation pendant la baisse d'activité, notamment pendant les périodes d'utilisation du dispositif de l'activité partielle, pour permettre à leurs salariés de développer leurs compétences et d'acquérir de nouveaux savoir-faire en favorisant ainsi la polyvalence et la sécurisation de leur parcours professionnel.

3. Lutte contre la concurrence déloyale et son impact sur l'emploi

Soucieuse de lutter pour la préservation de l'emploi des salariés déjà présents dans les entreprises et consciente des conséquences dramatiques pour le secteur du bâtiment de l'intervention toujours plus importante sur le territoire national d'entreprises établies hors de France ne respectant pas les dispositions qui leur sont applicables, la profession entend rester mobilisée.

En complétant les moyens juridiques existants pour lutter contre ces pratiques déloyales, la loi n° 2014-790 du 11 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, renforcée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, constitue une prise de conscience générale des difficultés suscitées par ces pratiques pour le secteur du bâtiment, même si leurs effets directs sur l'emploi sont par nature difficiles à chiffrer.

Les parties signataires s'engagent à :

- continuer d'agir contre la concurrence déloyale en poursuivant leur action de sensibilisation des pouvoirs publics en vue de demander le renforcement des contrôles ;
- poursuivre leur campagne d'information à destination de leurs adhérents, entreprises et salariés, afin qu'ils aient une bonne connaissance des règles applicables au détachement et des responsabilités renforcées en cas de recours à la sous-traitance donnant lieu à requalification ;
- poursuivre leurs actions auprès des maîtres d'ouvrage pour les informer sur leurs obligations de vigilance, sur leur responsabilité et les sanctions qu'ils encourent en cas d'infraction.

4. Contrat de génération et emploi des seniors

Convaincus de l'importance d'assurer la cohésion entre toutes les générations participant à la vie économique grâce à la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les partenaires sociaux du BTP se sont engagés depuis plusieurs années dans une véritable politique en faveur de l'emploi des seniors, engagement concrétisé par l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP et plus récemment par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP.

Sur la base des données connues (2013), les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 20,10 % de l'ensemble des salariés du BTP, dont 10,70 % de salariés âgés de 50 à 54 ans et 9,40 % de salariés âgés de 55 ans et plus.

Fortes des résultats déjà obtenus en vertu des accords antérieurs, les parties signataires réaffirment les objectifs dont s'est doté le secteur dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 :

- embauche de + 10 % de jeunes en CDI (moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés) ;
- maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI à 21 % de l'ensemble des salariés BTP ;
- augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI ;
- maintien du taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Elles rappellent les actions qu'elles entendent mobiliser pour y parvenir (parcours d'intégration, référent, entretien de suivi, outils mis en place par la profession...).

Elles entendent développer leurs actions sur ces thèmes notamment sur le contrat de génération visant à la double embauche d'un jeune et d'un senior, sur le diagnostic du contrat de génération de l'observatoire des métiers du BTP, ainsi que les actions de prévention qui bénéficient entre autres aux seniors.

Afin de contribuer à l'embauche de salariés seniors, les parties signataires s'engagent à :

- faire connaître le dispositif de contrat de génération visant à améliorer le niveau de l'aide aux entreprises qui, parallèlement à l'embauche d'un jeune, embauchent également dans le même temps un senior ;
- assurer la promotion du diagnostic du contrat de génération élaboré par l'observatoire des métiers du BTP et figurant sur son site ;
- promouvoir le développement de la prévention, notamment dans le cadre de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP, soit au sein de leur réseau, soit par le canal de l'OPPBTP, notamment dans le cadre de la démarche ADAPT-BTP.

5. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en ce qu'elle vise à permettre d'anticiper les besoins en ressources humaines et débouche sur l'identification des besoins de formation, de promotion, de recrutement et d'organisation, constitue un outil de maintien dans l'emploi et favorise l'embauche et les évolutions de carrière.

L'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur métier, l'identification des profils requis pour les recrutements, l'anticipation des changements d'organisation permettent d'ajuster les ressources actuelles avec celles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et peuvent déboucher sur l'organisation de formations, la promotion de salariés ou le recrutement.

La mise en place d'un dispositif de GPEC est un atout pour toute entreprise. Dans les TPE, l'élaboration et la réalisation de ce projet nécessitent souvent un accompagnement méthodologique.

Pour permettre aux entreprises ne disposant pas des compétences et/ou du temps nécessaires à la concrétisation de ce projet, l'observatoire des métiers du BTP a développé un ensemble d'outils :

- le diagnostic contrat de génération BTP, pour identifier les compétences clés, anticiper un départ à la retraite ou transmettre une entreprise ;
- un auto-diagnostic entreprise « pyramide des âges », qui constitue une aide à la réflexion concernant la gestion des âges et permet de repérer les compétences des salariés ;
- l'auto-positionnement professionnel salarié, qui permet aux salariés de faire le point sur leurs possibilités d'évolution professionnelle ;

- le référentiel des tâches et des savoir-faire des métiers du BTP ;
- les carnets de compétences, qui permettent aux salariés de justifier de leur expérience et de leurs compétences acquises pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le passeport formation, qui constitue une aide pour les salariés afin de prévoir leur carrière professionnelle en permettant d'identifier des possibilités d'évolution professionnelle, de faciliter la validation de compétences, d'envisager une formation.

Validés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, promus par les organisations professionnelles, ces outils permettent de suivre les évolutions du secteur et de ses métiers, d'élaborer les référentiels d'emplois et de compétences de l'entreprise, d'identifier les fonctions clés de l'entreprise, d'évaluer les compétences des salariés, notamment celles des seniors, et d'organiser leur transmission.

Les parties signataires s'engagent :

- à renforcer la communication sur l'ensemble des outils développés par l'observatoire des métiers du BTP, notamment par le biais de leur site internet et de l'ensemble des moyens d'information diffusés à leurs adhérents ;
- à orienter les travaux de l'observatoire afin que ses études prennent bien en compte les besoins futurs de compétences notamment du fait de l'évolution des techniques et de la prise en compte de la transition énergétique ;
- à promouvoir et développer le travail de l'observatoire afin d'apporter aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des informations sur l'évolution des métiers du secteur. Pour ce faire, l'observatoire centralisera les données provenant des différents organismes de la branche intervenant notamment sur le champ de la formation, et développera ses études afin de permettre d'identifier les formations éligibles au compte personnel de formation ;
- à demander à la commission paritaire nationale de l'emploi du bâtiment (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) de solliciter l'observatoire afin de finaliser les travaux de réalisation de l'outil « parcours de certification BTP » qui a pour objectif d'aider les salariés et les entreprises à construire de véritables parcours professionnels en choisissant les certifications adaptées.

Le service en ligne devra faciliter la mobilisation par les salariés de leur compte personnel de formation (CPF), notamment en leur permettant la construction d'un parcours certifiant ;

- à solliciter l'OPCA pour qu'il accompagne des expérimentations de GPEC conduites dans les entreprises, en synergie avec les travaux déjà en cours au sein de l'organisme.

6. Sensibiliser les entreprises en vue du développement de l'apprentissage

Le bâtiment, du fait de sa culture et de son organisation, est la profession accueillant le plus de jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire.

Le secteur du BTP enregistre toutefois une très forte chute des effectifs dans ce mode de formation en alternance qui sont passés de 100 676 en 2007-2008 à 75 064 en 2014-2015 pour l'ensemble des CFA et notamment au sein des 103 CFA du réseau CCCA.

Bien que les contraintes accumulées défavorisent cette voie de formation, les partenaires sociaux confirment leur fort attachement à l'apprentissage et restent persuadés qu'il constitue le meilleur moyen de transmettre les savoirs, de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter leur accès au monde du travail.

Dans la perspective d'une reprise à terme de l'activité économique, les partenaires sociaux du bâtiment souhaitent convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment.

Les récentes décisions gouvernementales devraient être de nature à favoriser une reprise du nombre d'entrées en apprentissage qui restent également dépendantes du niveau d'activité enregistré par les entreprises.

Soucieuses d'assurer l'avenir du secteur ainsi que la transmission et le maintien des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les parties signataires entendent préparer la reprise économique et renouvellent ainsi leur engagement relatif à l'emploi des jeunes dans les filières en alternance.

Les parties signataires réaffirment leur engagement à :

- continuer, notamment via le CCCA-BTP, à organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'œuvre qualifiée ;
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion. La prise en compte de cet effort de formation, en permettant aux entreprises d'affecter à la réalisation d'une clause d'insertion les personnes en apprentissage, contribuera au développement de ce mode de formation et à l'acquisition durable de compétences par les jeunes, au sein de l'entreprise ;
- accompagner les CFA paritaires dans leur évolution et leur adaptation dans l'offre de formation aux apprentis pour répondre aux besoins de compétences des entreprises ;
- diversifier les formations susceptibles d'être proposées par la voie de l'apprentissage afin d'offrir l'éventail de possibilités le plus large possible aux jeunes et aux entreprises.

Les parties signataires s'engagent pour 2016-2017 sur l'objectif d'un effectif de 80 000 jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire, soit 5 000 contrats de plus que les derniers chiffres annuels recensés.

Conscientes de l'importance du rôle du maître d'apprentissage et de son implication dans la formation du jeune et convaincues de l'intérêt de valoriser leur expérience et leurs compétences, les parties signataires s'engagent à :

- davantage communiquer sur le titre de maître d'apprentissage confirmé, dans le but constant de développer la qualité du recrutement, améliorer l'accompagnement des jeunes en apprentissage et valoriser le travail du maître d'apprentissage ;
- demander aux partenaires sociaux du bâtiment concernés par la mise en place des nouvelles régions d'engager la convergence des accords relatifs aux maîtres d'apprentissage confirmés.

Parallèlement à leurs actions sur l'apprentissage, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment entendent continuer à s'investir dans le fonctionnement des GEIQ qui constituent également un outil permettant, en embauchant notamment des jeunes sans diplôme, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires du RSA, d'insérer ces publics tout en organisant avec des organismes de formation des parcours adaptés aux besoins en compétences des entreprises.

TITRE V

COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

Un comité du dialogue économique et de l'emploi, réuni conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail, se tiendra chaque année afin d'examiner la situation économique du secteur ainsi que les perspectives d'évolution de la conjoncture économique. Il s'attachera à analyser les conséquences prévisibles de cette évolution en termes d'emplois et à apprécier les actions entreprises dans le cadre du présent accord.

A cet effet, les indicateurs figurant dans les titres I^{er} « Situation économique » et II « Situation de l'emploi et situation salariale » dont la liste est annexée au présent accord seront régulièrement réexaminés et mis à jour.

TITRE VI

CADRE JURIDIQUE

1. Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) (code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (codes IDCC 2420 et 0203),

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

2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

3. Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
Fédération des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

LISTE DES INDICATEURS DES TITRES I^{ER} « SITUATION ÉCONOMIQUE » ET II « SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE » PRÉVUE AU TITRE V DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL

TITRE I^{ER}. – SITUATION ÉCONOMIQUE

Mises en chantier de logements.

Production de surfaces de plancher non résidentielles.

Production dans le domaine de l'amélioration-entretien.

Evolution de l'activité hors inflation.

Evolution du nombre de permis de construire et des mises en chantier.

Evolution de la consommation de matériaux de construction.

Evolution de l'activité de l'artisanat du bâtiment.

TITRE II. – SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

2. Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Evolution des effectifs salariés et intérimaires.

Evolution des contrats de professionnalisation et répartition par taille d'entreprise, par âge des salariés et par sexe.

Part relative des salariés âgés de moins de 30 ans et des salariés de plus de 50 ans, âge moyen des salariés.

Nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur.

Evolution de la part des femmes et structure des effectifs féminins par catégorie professionnelle.

Répartition des salariés par sexe au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment.

3. Situation des salaires

Evolution des salaires du bâtiment : indices de salaire de base (source ACEMO, ministère du travail) et salaires minimaux conventionnels.

Inflation hors tabac.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016

(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1650382M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 5 février 2016 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} mars 2016.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 522,77	10,04
B	1 604,67	10,58
C	1 715,39	11,31
D	1 883,74	12,42

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
E	2 053,61	13,54
F	2 437,34	16,07
G	2 661,81	17,55
H	2 936,33	19,36

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 22 JANVIER 2016
RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2016
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1650360M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Loire ;

La CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

La CGT-FO Pays de la Loire ;

La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Saint-Herblain, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux mensuels applicable au 1^{er} avril 2016

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 476,46
B	1 610,69
C	1 739,45
D	1 890,06
E	2 036,29
F	2 258,91
G	2 516,43
H	2 852,53

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 22 JANVIER 2016
RELATIF À L'INDEMNITÉ DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉS
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1650361M

Entre :

La FFB Loire ;

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

La CGT-FO Pays de la Loire ;

La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004 et des dispositions de l'accord régional du 20 avril 2007, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 235 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2

Extension. – Date d'application. – Révision

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la législation en vigueur.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation du présent accord par l'une des parties devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Fait à Saint-Herblain, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 22 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2016
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1650362M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Pays de la Loire ;
L'UR CAPEB Pays de la Loire ;
La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;
La CGT-FO Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-après.

Au 1^{er} avril 2016

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 466,62	9,67
– position 2	170	1 493,95	9,85
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 563,72	10,31
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 751,79	11,55
– position 2	230	1 903,46	12,55
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	2 055,13	13,55
– position 2	270	2 206,80	14,55

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,564 €.

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 8,684 €.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,821 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Saint-Herblain, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 FÉVRIER 2016
DE LA CFDT-BPCE À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ ET À SES AVENANTS N^{OS} 1, 2, 3 ET 4
NOR : ASET1650364M

CFDT-BPCE
Branche Caisse d'épargne
27-29, rue Tombe-Issoire
75014 Paris

Paris, le 15 février 2016.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale CFDT à l'accord collectif national de branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005, relatif aux frais de soins de santé en sa version consolidée issue des avenants n° 1 du 23 novembre 2007, n° 2 du 25 octobre 2011, n° 3 du 27 juin 2014, n° 4 du 6 octobre 2015.

Nous procédons en parallèle aux formalités de dépôt de la présente notification requises par les textes.

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

Le DSNA-CFDT.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 FÉVRIER 2016
DE LA CFDT-BPCE À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À SES AVENANTS N^{OS} 1 ET 2
NOR : ASET1650365M

CFDT-BPCE
Branche Caisse d'épargne
27-29, rue Tombe-Issoire
75014 Paris

Paris, le 15 février 2016.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale CFDT à l'accord collectif national de branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005, relatif à la prévoyance en sa version consolidée issue de l'avenant n° 1 du 15 avril 2014 et de l'avenant n° 2 du 6 octobre 2015.

Nous procédons en parallèle aux formalités de dépôt de la présente notification requises par les textes.

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

Le DSNA-CFDT.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 82 DU 22 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650379M
IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 4.1 « OPCA » remplacer l'alinéa 1 par l'alinéa suivant :

« Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définies aux articles 4.2 et 4.3. »

Article 2

L'article 4.2 « Dispositions financières. – Contribution légale » de l'accord est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.2. Dispositions financières. – Contribution légale

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

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

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

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

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

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

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

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 22 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 38 DU 21 JANVIER 2016
RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1650358M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des articles 7.2.3 et 11 de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La loi n° 2013-504 du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire afin de négocier et adopter les nouvelles modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser notamment les durées minimales d'activités hebdomadaires, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Les parties s'accordent pour dire que cet accord aura pour objet et pour effet de régir la situation des salariés dont la durée du travail est inférieure à un temps complet en prenant en considération les réalités économiques du secteur.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la durée du travail constitue un élément essentiel du contrat de travail du salarié, et qu'elle ne peut être modifiée sans son accord.

Les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Définition et champ d'application du temps partiel

Article 1.1

Définition

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaires) ou à la durée conventionnelle équivalente. Tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein.

Il existe désormais depuis la loi du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi une durée de travail minimale pour les salariés à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine.

Cette disposition s'applique aux nouveaux contrats conclus à temps partiel entre le 1^{er} janvier et le 22 janvier 2014 et à ceux conclus à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent de la branche doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 24 heures par semaine.

Certaines dérogations sont prévues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Cette loi permet notamment aux partenaires sociaux de déroger à la durée minimale de 24 heures par voie d'accord étendu.

Article 1.2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Application de la loi dans le temps

Par la loi de simplification du 20 décembre 2014, le gouvernement a également apporté par ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un certain nombre d'assouplissements à la règle des 24 heures par semaine. L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 est entrée en vigueur le 31 janvier 2015 et doit désormais faire l'objet d'une ratification par le Parlement pour avoir valeur de loi.

Dispositions transitoires applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014
et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 inclus étaient soumis à une période transitoire. Ces contrats étaient, en vertu de cette période transitoire, temporairement situés hors du champ de la durée minimale et devaient, à partir du 1^{er} janvier 2016, passer automatiquement à 24 heures hebdomadaires.

L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 supprime cette disposition transitoire en supprimant toute référence à la date du 1^{er} janvier 2016. Aussi, ces contrats ne passeront pas automatiquement à 24 heures au 1^{er} janvier 2016.

En effet, ces salariés bénéficient désormais d'une priorité d'emploi pour augmenter leur durée de travail et passer au niveau de la durée minimale. Ainsi, les durées minimales prévues à l'article 4 du présent avenant peuvent être applicables au salarié qui en fait la demande sauf si l'employeur ne dispose pas de poste correspondant à cette demande. En pratique, le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible intervient selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet définies à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Article 3

Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel

Article 3.1

Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel

Article 3.1.1

Généralités

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail effectif, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés à temps complet.

Article 3.1.2

Formation

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou dans l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps complet.

Article 3.1.3

Contrat de travail

Selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article 3.1.4

Éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif

A. – Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne pourra excéder 2 heures.

B. – Répartition du temps de travail au sein du contrat de travail

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail, il doit préciser les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire, il doit préciser la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

C. – Modification de la répartition des horaires de travail

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de la modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition du travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Article 3.2

Cas de dérogation à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

Article 3.2.1

Cas de dérogation prévus par l'accord collectif

Les parties s'accordent à considérer que la durée du temps partiel dépend de la nature des fonctions exercées par les salariés. Les parties reconnaissent l'existence de ces différentes catégories.

A. – Dérogations liées aux coiffeurs

A.1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Ce cas de dérogation vise les métiers techniques de la coiffure.

A.2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

A.2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de coiffeur exerçant le vendredi et le samedi

L'activité des entreprises de coiffure est tributaire d'un flux de clientèle plus particulièrement intense en salons de coiffure les vendredi et samedi de chaque semaine. Cette réalité économique nécessite l'adaptation de leurs effectifs.

Prenant en compte cette particularité, les partenaires sociaux décident, à titre dérogatoire et conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, de fixer ainsi la durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel à 16 heures hebdomadaires.

La répartition horaire sera effectuée exclusivement sur les journées du vendredi et du samedi.

A.2.2. Organisation du temps de travail

La durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel est fixée à raison de 16 heures hebdomadaires.

Il est précisé que les 16 heures travaillées doivent être nécessairement réparties sur les journées du vendredi et du samedi de la façon suivante :

- vendredi : 8 heures.
- samedi : 8 heures.

En vertu de l'article L. 3123-15 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent : « Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. »

A.3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Dérogations liées aux métiers de l'esthétique

B.1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois de l'esthétique et cosmétique.

B.2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

B.2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de l'esthétique (emplois de l'esthétique et cosmétique)

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés à l'esthétique et cosmétique est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires.

B.2.2. Organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 7 heures sur une journée complète et contractuellement définie.

B.3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations liées aux métiers d'agent de maîtrise et/ou cadre administratif

C.1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les agents de maîtrise et/ou cadres administratifs.

C.2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

C.2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux agents de maîtrise administratifs et/ou cadres administratifs

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadre d'administratif est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires sur une journée contractuellement définie.

C.3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

D. – Dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

D.1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois affectés aux tâches de nettoyage.

D.2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

D.2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés aux tâches de nettoyage est fixée à raison de 2 heures hebdomadaires consécutives.

D.2.2. Organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaires.

Au-delà de la 24^e heure hebdomadaire, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de temps partiel, les heures travaillées sont réparties librement par l'employeur dans la semaine de travail jusqu'à concurrence de 35 heures.

D.3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Article 3.2.2

Cas de dérogation prévus par la loi

A. – Contrats à temps partiel à durée déterminée et contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

A.1. Dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

L'ordonnance clarifie ainsi la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale de 24 heures ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats, afin qu'un salarié dont la durée du travail était inférieure à 24 heures hebdomadaires puisse être remplacé par un salarié recruté sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

A.2. Dispositions prévues par l'accord collectif contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel en deçà de 24 heures hebdomadaires, ayant conclu un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission (intérim) au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Contrats d'une durée au plus égale à 7 jours

B.1. Dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

B.2. Dispositions prévues par l'accord collectif : durée minimale et contrepartie

B.2.1. Durée minimale des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours

La durée minimale journalière de travail des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours est fixée au minimum à 4 heures et ne comportera pas d'interruption d'activité le cas échéant.

B.2.2. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations individuelles

C.1. Dispositions prévues par la loi

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle est également possible si le salarié en fait la demande par demande écrite et motivée dans les deux situations suivantes :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures.

C.2. Dispositions prévues par l'accord collectif contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel ayant conclu à leur demande un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Article 4

Modification du temps de travail prévu au contrat

Article 4.1

Heures et compléments d'heures

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat, deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures ;
- le régime des heures complémentaires.

4.1.1. Complément d'heures par avenant

La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré un nouvel outil : les compléments d'heures par avenant. Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant une période donnée.

A. – Conclusion d'un avenant

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à huit par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné.

La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

B. – Procédure à respecter

Le complément d'heures par avenant sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures.

Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

C. – Majoration des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants seront majorées de 15 %.

D. – Majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

4.1.2. Heures complémentaires

A. – Définition

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat.

A défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

B. – Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

C. – Majoration des heures complémentaires

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes.

Les salariés à temps partiel peuvent être conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire). Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12 % du salaire ;

Au-delà du 1/10 ci-dessous mentionné et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire) des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 25 % ;

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doivent permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

4.1.3. Passage du temps complet au temps partiel

A. – Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

B. – Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

C. – Passage à temps partiel demandé par l'employeur

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord. Le salarié peut refuser cette modification, sans que ce refus constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

D. – Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

E. – Passage du temps partiel au temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Article 5

Dispositions relatives au présent avenant

Article 5.1

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé, sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5.3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 5.4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNEC ;
UNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

**IDCC : 2785. – SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 20 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650363M

IDCC : 2785

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} janvier 2016 à 8,99 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 74,63 €, soit une augmentation de 1,2 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} janvier 2016
160	1 534,09	1 552,49
165	1 540,60	1 557,98
180	1 673,95	1 692,83
190	1 762,85	1 782,73
195	1 807,30	1 827,68
200	1 851,75	1 872,63
210	1 940,65	1 962,53
220	2 029,55	2 052,43
230	2 118,45	2 142,33
245	2 251,80	2 277,18
275	2 518,50	2 546,88
290	2 651,85	2 681,73
300	2 740,75	2 771,63
330	3 007,45	3 041,33

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} janvier 2016
350	3 185,25	3 221,13
365	3 318,60	3 355,98
370	3 363,05	3 400,93
380	3 451,95	3 490,83
450	4 074,25	4 120,13

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FS CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA.

Brochure n° 3326

Convention collective nationale
IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1650371M
IDCC : 2494

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme étant source de complémentarité et un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport de la situation comparée de la branche (données sociales 2015), que les femmes représentent 42 % des salariés.

Les partenaires sociaux remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux visent :

- l'information des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la sensibilisation des acteurs de l'entreprise au sujet de l'égalité professionnelle qui passe notamment par l'identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- la promotion de la mixité et l'égalité professionnelle au sein des entreprises afin de sensibiliser les salarié(e)s sur cette question et susciter une évolution des mentalités ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité/parentaux, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir sur les neuf domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;

- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Article 2

Rappel des dispositions légales de négociation

Cet accord est établi conformément aux diverses dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à savoir notamment :

- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a prévu que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes qui dispose que l'entreprise négocie chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

La négociation doit porter notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
- le déroulement des carrières ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Domaines d'actions

Article 3.1

Embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;

- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires dans les formations initiales.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité hommes-femmes est un travail qui s'inscrit dans le long terme afin de pouvoir constater un jour que le taux d'emploi est identique entre les femmes et les hommes quel que soit le métier.

Les employeurs veilleront, en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

L'employeur pourra être amené à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Article 3.2

Formation

Les partenaires sociaux de la branche de la coopération maritime reconnaissent pleinement l'intérêt de la formation professionnelle qui est un droit qui doit être ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le type de formation, et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de pallier le manque de représentation de l'un des deux sexes dans certains métiers, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Article 3.3

Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

Les employeurs doivent vérifier l'évolution du nombre de salarié(s) promu(e)s par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Article 3.4

Qualification et classification

Les partenaires de la branche constatent d'après l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche de la coopération maritime que les hommes sont plus représentés dans le haut de la pyramide des classifications.

Ce constat se traduit par un écart de rémunération.

A cet égard, les employeurs doivent se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux dès lors que cet écart se constate dans leur entreprise.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

Si l'inverse est constaté, les employeurs devront se fixer l'objectif inverse.

Article 3.5

Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par l'aménagement des horaires de travail, lesquels doivent concilier l'équilibre entre la sauvegarde de la bonne marche de l'entreprise et les contraintes personnelles de chacune.

Ces aménagements éventuels d'horaires doivent se faire à la lueur du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et doivent en d'autres termes bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes.

L'aménagement des conditions de travail (à savoir, par exemple, les horaires de travail ou encore l'aménagement du poste et du lieu de travail) devra tendre vers une qualité de vie au travail.

Article 3.6

Sécurité et santé au travail

Il est rappelé par le présent accord que l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la lueur de cette évaluation, l'employeur doit mettre en place des actions et mesures de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article 3.7

Rémunération effective

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils prennent en compte la question de l'égalité professionnelle lors des négociations sur les salaires minima conventionnels.

Les signataires s'accordent sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés de maternité et parentaux.

Pour contrecarrer cette problématique d'inégalité, les employeurs doivent veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, de même niveau de compétence.

Pour ce faire, ils devront s'attacher à rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes, lorsque cela se justifie.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Article 3.8

Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Les inégalités entre les hommes et les femmes affectant plusieurs dimensions de l'entreprise, l'égalité professionnelle est devenue un sujet transversal puisqu'il touche également notamment la qualité de vie au travail.

A ce titre et afin d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle, les employeurs doivent s'engager à étudier toutes les demandes des salarié(e)s de modification de l'organisation du temps de travail, telle que le temps partiel.

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent développer la pratique des entretiens professionnels, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en seront tenues informées.
Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Congé de paternité et congé parental d'éducation

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption ou congés parentaux. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier de ces congés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Pour permettre l'élaboration du rapport de branche, les entreprises de la branche répondent à l'enquête de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Article 5

Formalités administratives

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCCM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT ;

CFE-CGC Agro.

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 2 DU 19 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE
DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650380M

Entre :

L'UFE ;

L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC ;

La FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les agents statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1^{er} janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement le niveau des cotisations.

L'analyse des comptes de résultat des exercices 2014 et 2015 a mis en évidence que la couverture de prévoyance décès restait toutefois largement excédentaire avec une réserve de plus de 92 M€ à fin 2014 et de plus de 100 M€ à fin 2015.

Le présent avenant a pour objet de mettre fin, à court terme, à l'accumulation des excédents de la couverture, par la modification du taux d'appel applicable à l'année 2016.

Parallèlement, les partenaires sociaux s'engagent à mener, au cours de l'année 2016, une négociation en lien avec celles inscrites à l'agenda social 2016 sur les droits familiaux et les activités sociales. L'objectif étant de trouver les conditions du rééquilibrage de la couverture au 1^{er} janvier 2017, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Article 2

Dispositions modifiées

Le troisième paragraphe de l'article 6 de l'accord est remplacé par le paragraphe suivant :

« En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur-salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2016, un taux d'appel de 0 % est appliqué, soit une cotisation patronale à 0 % et une cotisation salariale à 0 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2016.

A l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture et à résorber le stock des excédents. »

Le reste des dispositions de l'article 6 demeure inchangé.

Article 3

Engagements des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à mener des travaux visant à résorber les excédents et à rééquilibrer la couverture, en lien avec :

- les prestations de prévoyance des salariés et les conditions de maintien de la couverture pour certains cas de suspension du contrat de travail ;
- et les cotisations.

Les partenaires sociaux s'engagent à établir un calendrier de réunions de travail, dès l'issue de la CPB du 11 février 2016, sur ces deux composantes.

Dans cet objectif, des dates sont proposées lors de cette réunion.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} avril 2016, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2016.

Article 4.2

Notification. – Dépôt. – Publicité

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.3

Procédure d'extension

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

Fait à Paris, le 19 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2016
PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 15 MARS 2013
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1650384M

PRÉAMBULE

L'accord de branche du 15 mars 2013 relatif au dialogue social dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières, accord à durée déterminée de 12 mois renouvelé deux fois par tacite reconduction, conformément aux termes de l'article 4.1, est arrivé à son terme le 31 décembre 2015.

Article 1^{er}

Objet

Afin de se donner le temps de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions possibles, conformément à l'agenda social, et de permettre, durant la phase transitoire, une continuité dans le fonctionnement du dialogue social de branche, les parties conviennent de signer un accord qui reconduit, pour une durée limitée à 1 an, l'application des dispositions de l'accord du 15 mars 2013.

Article 2

Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 12 mois à compter de sa date de prise d'effet, fixée au 1^{er} janvier 2016.

Les parties conviennent ainsi que cet accord cessera de produire tout effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Engagement des parties

Les parties s'engagent à ouvrir la négociation d'un nouvel accord relatif au dialogue social de branche dans le courant du quatrième trimestre 2016.

Article 4

Notification

A l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche des IEG.

Article 5

Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 19 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;

UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNEM FO.

Brochure n° 3098

Convention collective nationale

IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT N° S59 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2016

NOR : ASET1650367M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CFE-CGC ;

La FCTH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter des salaires de février 2016, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 470
	2	1 473
	3	1 477
	4	1 481

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
II	1	1 485
	2	1 489
	3	1 493
	4	1 497
III	1	1 502
	2	1 533

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

Article 2

A compter des salaires de février 2016, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et à leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 à moins de 9 ans	DE 9 à moins de 12 ans	DE 12 à moins de 15 ans	15 ANS et plus
I	1	1 470	1 484	1 490	1 495	1 501	1 506
	2	1 475	1 489	1 495	1 500	1 506	1 511
	3	1 478	1 492	1 498	1 503	1 509	1 514
	4	1 479	1 493	1 499	1 504	1 510	1 515
II	1	1 481	1 501	1 508	1 516	1 524	1 532
	2	1 483	1 503	1 510	1 518	1 526	1 534
	3	1 483	1 503	1 510	1 518	1 526	1 534
	4	1 484	1 504	1 511	1 519	1 527	1 535
III	1	1 486	1 511	1 521	1 531	1 541	1 551
	2	1 489	1 514	1 524	1 534	1 544	1 554
	3	1 494	1 519	1 529	1 539	1 549	1 559
	4	1 535	1 560	1 570	1 580	1 590	1 600

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

A compter des salaires de février 2016, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à

leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 à moins de 9 ans	DE 9 à moins de 12 ans	DE 12 à moins de 15 ans	15 ANS et plus
III	2	1 489	1 514	1 524	1 534	1 544	1 554
	3	1 494	1 519	1 529	1 539	1 549	1 559
	4	1 535	1 560	1 570	1 580	1 590	1 600
IV	1	1 654	1 685	1 697	1 709	1 721	1 733
	2	1 806	1 837	1 849	1 861	1 873	1 885
	3	1 971	2 002	2 014	2 026	2 038	2 050
	4	2 141	2 172	2 184	2 196	2 208	2 220
V	1	2 268	2 315	2 334	2 353	2 372	2 391
	2	2 516	2 563	2 582	2 601	2 620	2 639

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2016 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	24 715
V	1	27 630
	2	30 315
	3	34 120
	4	36 380
VI	1	38 935
	2	42 185
	3	48 355
	4	56 180

Article 5

Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Article 5.1

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de février 2016, à :

- 560 € pour le niveau I ;
- 780 € pour le niveau II ;
- 1 002 € pour le niveau III ;
- 1 222 € pour le niveau IV ;
- 1 886 € pour le niveau V.

Article 5.2

A la fin des articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » est ajoutée la phrase : « Le montant mensuel des garanties d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrondi à l'euro le plus proche. »

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

Article 7

Egalité salariale hommes-femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expérience égales.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

Convention collective nationale

IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT N° 1 DU 12 JANVIER 2016
À L'ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2010
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1650368M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT ;

La FCTH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de mettre en conformité l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation dans les industries de l'habillement avec les dispositions de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi les modifications suivantes sont apportées :

- dans le préambule, la référence de l'article L. 2232-21 est supprimée ;
- au premier paragraphe de l'article 1^{er}, les mots : « de moins de 200 salariés » sont supprimés ;
- dans le deuxième paragraphe de l'article 2, un 3^e alinéa est inséré :

« – document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales nationales représentatives dans la branche indiquant son intention de négocier : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la date de l'information » ;

- au premier paragraphe de l'article 4, les mots : « dans les 4 mois suivant sa saisine » sont supprimés ;
- le deuxième paragraphe de l'article 4 est supprimé ;
- l'article 6 est remplacé par :

« Article 6

Durée et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et les parties signataires conviendront d'en demander l'extension. »

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2010 MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 12 JANVIER 2016
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DANS LES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT (IDCC 247) (TEXTE CONSOLIDÉ)

Conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1^{er}

Missions

La commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information des représentants du personnel en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Saisine

La saisine de la commission s'effectue par l'envoi en recommandé avec avis de réception de l'accord collectif d'entreprise soumis à validation au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- du formulaire Cerfa – procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- du document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales nationales représentatives dans la branche indiquant son intention de négocier : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la date de l'information ;
- s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Article 3

Organisation

La commission est composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés. Elle comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant, appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et un nombre égal de représentants de l'union française des industries de l'habillement.

Ces désignations sont faites pour une durée indéterminée. Toute modification du représentant d'une organisation doit être notifiée au secrétariat de la commission qui en informe l'ensemble des membres.

La commission est domiciliée au siège de l'union française des industries de l'habillement, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins 3 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires et suppléants ;
- établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4

Fonctionnement

La commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

La commission ne peut valablement délibérer que si trois membres au moins de chacun des collèges sont présents.

L'accord d'entreprise soumis est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

La commission émet en séance un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5

Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise validés par la commission doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 6

Durée et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et les parties signataires conviendront d'en demander l'extension.

Brochure n° 3221

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

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES « FRAIS MÉDICAUX »

NOR : ASET1650386M
IDCC : 1278

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de santé défini dans l'accord du 30 septembre 2014 avec le nouveau cahier des charges du contrat responsable issu du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Ainsi l'accord sur les garanties collectives « frais médicaux » des salariés du 30 septembre 2014 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014

A l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, le premier tableau des garanties est remplacé par le tableau ci-après.

(Voir tableau page suivante.)

Régime de Frais de Santé	
Les garanties s'expriment en complément de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés.	
Ensemble du personnel	Base obligatoire
HOSPITALISATION Médicale et Chirurgicale *	
Chirurgie - Hospitalisation	conv. : 100 % FR limité à 50 % BR
Frais de séjour, salle d'opération et autres frais médicaux...	non conv. : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Actes de chirurgie (ADC), Acte d'anesthésie, et autres honoraires - CAS	conv. : 100 % FR limité à 100 % BR
Actes de chirurgie (ADC), Acte d'anesthésie, et autres honoraires - Hors CAS	conv. : 100 % FR limité à 80 % BR non conv. : 80 % FR limité à 80 % BR reconstituée
Forfait hospitalier (illimité)	pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	1,5 % du PMSS / jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	1 % du PMSS / jour
Transport accepté par la SS	conventionné : 100 % TM
ACTES MEDICAUX	
Généraliste (Consultations - Visites) - CAS	50 % BR
Généraliste (Consultations - Visites) - Hors CAS	30 % BR
Spécialiste (Consultations - Visites) - CAS	120 % BR
Spécialiste (Consultations - Visites) - Hors CAS	100 % BR
Pharmacie	TM
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicales (ADI), Actes d'échographie (ADE), Doppler... - CAS	120 % BR
Actes d'imagerie médicales (ADI), Actes d'échographie (ADE), Doppler... - Hors CAS	100 % BR
Orthopédie, Acoustique	100 % BR
CURES Thermales (acceptées)	10 % du PMSS
DENTAIRES	
Soins dentaires	55 % BR
Orthodontie	remboursée par la SS : 200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS	250 % BR
Inlays, onlays	100 % BR
Inlays core remboursés par la SS	150 % BR
OPTIQUE	
Verres (limitation à une paire tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les enfants ou en cas de changement de dioptrie)	remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Monture (limitation à une monture tous les 2 ans pour les adultes)	100 €
Lentilles remboursées	4 % du PMSS /an /bénéficiaire
Lentilles non remboursées y compris jetables	4 % du PMSS /an /bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	10 % du PMSS /œil /an /bénéficiaire
Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	10 % du PMSS
ACTES DE PREVENTION	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR (2 séances)
Dépistage de l'Hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant - 12 ans	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 à 59 ans	50 € maximum /an /bénéficiaire
ACTES HORS NOMENCLATURE	
IMPLANTS, (limités à 3 implants par bénéficiaires et par an)	15 % du PMSS
Médecine douce ostéopathie, Acupuncture, Chiropractie **	30 € par séance maxi 3 /an /bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an par personne
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	dans la limite de 3% PMSS
Sevrage Tabagique prescrit par un médecin	50 € par ane et par bénéficiaire
Assistance	oui (à expliciter la couverture)
FR : Frais Réels BR : Base de remboursement MR : Montant remboursé par la SS FD : Frais déclarés à la SS	
TM : Ticket Modérateur (différence entre la base des remboursements et le remboursement de la Ss) PMSS : Plafond mensuel de la SS	
CAS : Médecin ayant adhérent au Contrat d'Accès aux Soins introduit par l'avenant n° 8 à la convention médicale publié au Journal officiel du 7 décembre 2012	
* Limitations à 30 jours par année civile, pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique	
* maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour	
** Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession	
** Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association Française de Chiropractie (AFC)	
** Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins	

Les tableaux présentant le détail des remboursements du poste optique, par type de verre, sont inchangés.

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Portée

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

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

Article 4

Formalités

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015,

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SOLIHA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

Solidaires.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2015
À L'AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 1990
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650387M
IDCC : 1278

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les garanties « incapacité temporaire » et « invalidité » et les taux de cotisations ainsi que d'acter la recommandation d'Humanis Prévoyance et de l'OCIRP.

L'appel à concurrence mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 a permis le choix par les partenaires sociaux d'Humanis Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs. L'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié en conséquence.

Il est également convenu de modifier certaines garanties et de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Garanties

Les dispositions de l'article 3.1 « Incapacité temporaire » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Le montant des indemnités journalières versées en relais de la garantie employeur est fixé à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.1 sont inchangées.

Les dispositions de l'article 3.2 « Invalidité » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie (définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité sociale percevront une rente égale à 66 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.2 sont inchangées.

Article 2

Répartition des cotisations

L'article 5 « Répartition des cotisations » de l'accord est remplacé comme suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Taux d'appels au 1^{er} janvier 2016*(En pourcentage.)*

GARANTIE	COTISATION GLOBALE			COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS			COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS		
	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC	Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC
Capital décès	0,25	0,49	0,49				0,25	0,49	0,49
Décès accidentel		0,08	0,08		0,06			0,02	0,08
Obsèques	0,04	0,04	0,04		0,04		0,04		0,04
Rente éducation OCIRP	0,08	0,08	0,08		0,08		0,08		0,08
Rente de conjoint OCIRP		0,28	0,28					0,28	0,28
Incapacité de travail	0,71	0,71	1,44	0,50		1,08	0,21	0,71	0,36
Invalidité	0,17	0,17	0,30		0,17		0,17		0,30
Total prévoyance	1,25	1,85	2,71	0,50	0,35	1,08	0,75	1,50	1,63

Taux d'appels au 1^{er} janvier 2017

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION GLOBALE				COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC	Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC	Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	TA	TB/TC
Capital décès	0,28	0,28	0,54	0,54	0,03	0,28	0,28	0,28	0,54	0,51	0,54	0,54
Décès accidentel			0,09	0,09	0,09				0,09			0,09
Obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04			0,04
Rente éducation OCIRP	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08			0,08
Rente de conjoint OCIRP			0,28	0,28	0,03				0,28	0,25	0,28	0,28
Incapacité de travail	0,78	1,58	1,58	1,58	0,55	0,92	0,92	0,23	0,66	0,74	0,40	0,40
Invalidité	0,19	0,33	0,33	0,33				0,19	0,33			0,33
Total prévoyance	1,37	2,31	2,94	2,94	0,55	0,92	0,92	0,82	1,39	1,50	1,76	1,76

Taux d'appels au 1^{er} janvier 2018

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION GLOBALE				COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Capital décès	0,31	0,31	0,59	0,59			0,08		0,31	0,31	0,51	0,59
Décès accidentel			0,10	0,10			0,10					0,10
Obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04			0,04		0,04	0,04		0,04
Rente éducation OCIRP	0,08	0,08	0,08	0,08			0,08		0,08	0,08		0,08
Rente de conjoint OCIRP			0,28	0,28			0,03				0,25	0,28
Incapacité de travail	0,86	1,74	0,86	1,74	0,60	1,01	0,12	1,28	0,26	0,73	0,74	0,46
Invalidité	0,21	0,36	0,21	0,36			0,21		0,21	0,36		0,36
Total prévoyance	1,50	2,53	2,16	3,19	0,60	1,01	0,66	1,28	0,90	1,52	1,50	1,91

Les taux d'appels 2017 et 2018 seront appliqués sous réserve des résultats du régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2017 et après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous. Les taux contractuels alors définis seraient maintenus 3 ans.

Taux contractuels

(En euros.)

GARANTIE	COTISATION GLOBALE				COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947		Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Capital décès	0,33	0,33	0,64	0,64					0,33	0,33	0,64	0,07
Décès accidentel			0,11	0,11								
Obsèques	0,05	0,05	0,05	0,05					0,05	0,05		
Rente éducation OCIRP	0,08	0,08	0,08	0,08					0,08	0,08		
Rente de conjoint OCIRP			0,28	0,28							0,12	0,12
Incapacité de travail	0,93	1,89	0,93	1,89	0,65	1,10	0,82	1,38	0,28	0,79	0,74	1,89
Invalidité	0,23	0,41	0,23	0,41					0,23	0,41		
Total prévoyance	1,62	2,76	2,32	3,46	0,65	1,10	0,82	1,38	0,97	1,66	1,50	2,08

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur.

Article 3

Mise en œuvre du régime

L'article 4 « Mise en œuvre du régime » de l'accord est remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « prévoyance » prévues par la convention collective nationale, les organismes assureurs suivants :

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social se situe 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris, pour les risques « incapacité temporaire », « invalidité et capitaux décès » et « frais d'obsèques » ;
- OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social se situe 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour les garanties « rente éducation » et « rente de conjoint ».

Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

Article 4

Fonds de solidarité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche des personnels PACT et ARIM sont convenus de créer un fonds de solidarité. Celui-ci fait l'objet de l'article 6 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance. Les actuels articles 6 et suivants sont renumérotés en conséquence. Le fonds de solidarité est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité spécifiques. L'article 6 est rédigé comme suit :

« Article 6

Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

6.1. Fonds de solidarité

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

La part de cotisations affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur assureur.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 6.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des personnels PACT et ARIM.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

6.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d’actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d’information, ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d’information, de guides pratiques, d’affiches, d’outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d’action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l’attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d’aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d’autonomie pour l’hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux. »

Article 5

Entrée en vigueur et champ d’application de l’accord

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

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

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et pour tous les sinistres à compter de cette date.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent avenant s’engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l’extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SOLIHA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FEC FO ;

CFE-CGC ;

Solidaires.

Convention collective

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

**PROTOCOLE N° 158 DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DU RÉGIME COLLECTIF DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1650378M

IDCC : 783

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation en fin de période quinquennale conformément à l'article 7.1.13 des accords collectifs CHRS. A ce titre, ils ont organisé une consultation, dans le respect des nouveaux textes en vigueur, afin de recommander un organisme assureur pour une nouvelle période de 5 ans.

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la modification du dispositif du régime de prévoyance mis en place dans le protocole n° 153 du 23 juin 2010, notamment afin de tenir compte :

- des précisions à apporter sur les catégories de bénéficiaires, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- de l'instauration du mécanisme de portabilité des droits en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- de la mise en place d'actions présentant un degré élevé de solidarité et financées au moins à hauteur de 2 % de la cotisation, en application du décret n° 2014-1498.

Les parties signataires, constatant une dégradation des résultats du régime mutualisé, ont également convenu de la nécessité de modifier la garantie décès et d'augmenter les cotisations dans le but d'assurer à court et moyen terme la pérennité du régime. Depuis 2012, les membres de la commission nationale ont engagé un travail paritaire sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail dans les entreprises appliquant les accords collectifs CHRS. Les signataires du présent protocole entendent poursuivre ce travail notamment pour agir à long terme sur les causes de la sinistralité enregistrée par le régime de prévoyance.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent protocole qui vient modifier, en s'y substituant, l'article 3 relatif au régime de prévoyance du protocole n° 153 du 23 juin 2010, ayant lui-même révisé le chapitre VII relatif au régime de prévoyance collectif et de retraite complémentaire des accords collectifs CHRS.

Article 1^{er}

Modification de l'article 7.1 du chapitre VII des accords collectifs CHRS

L'article 7.1 « Prévoyance » est rédigé de la façon suivante :

« 7.1.1. Champ d'application

Le présent protocole définit le régime collectif et obligatoire, au sens de l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale, de couverture des risques décès, incapacité, invalidité et rente éducation des accords collectifs CHRS. Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés des établissements entrant dans le champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS.

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, la catégorie objective "cadres", utilisée ci-après, s'entend aux termes du présent régime comme le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie objective "non cadres" s'entend aux termes du présent régime comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

7.1.2. Droit à garanties

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent texte.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à la prise en charge.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans les 3 mois suivant la reprise.

Toutefois, la suspension du droit à garanties ne s'applique pas lorsque la suspension du contrat de travail de l'assuré est due à :

- une maladie ;
- une maternité ;
- un accident de travail ;
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif.

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunéré de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier des garanties capital décès et rente éducation s'il s'acquitte de la totalité des cotisations relatives à ces garanties, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

En outre, en cas de changement d'organisme assureur recommandé, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme assureur débiteur de ces rentes.

7.1.3. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime de prévoyance dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. La portabilité des garanties est subordonnée au

respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Il est précisé que la suspension du versement des allocations chômage n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien de droits.

Ce maintien des garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2. Maintien de la couverture du régime de prévoyance en application de l'article 4 de la loi Evin

En cas de rupture du contrat de travail des salariés, jusqu'alors bénéficiaires des prestations, les conditions de maintien des garanties s'effectueront selon les modalités prévues par le contrat de garanties collectives et conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de ladite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

7.1.4. Garanties

1. Garantie capital décès

Objet et montant de la garantie

a) En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale) ou d'une incapacité permanente partielle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 7.1.4, 2^e paragraphe, le capital fixé comme suit :

- salarié assuré cadre : 300 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe ;
- salarié assuré non cadre : 220 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie décès et y met fin par anticipation.

b) Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié assuré ou de son concubin non marié, ou de son partenaire de Pacs non marié, avant l'âge légal de la retraite du régime général, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité absolue et définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus par l'organisme assureur désigné lors du décès de l'assuré sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

1. Au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'au versement du montant correspondant à une seule prestation, au bénéficiaire apparent ;

2. A défaut aux enfants vivants ou représentés ;

3. A défaut, à ses petits-enfants ;

4. A défaut de descendants directs, à ses parents survivants ;

5. A défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

6. A défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

7. A défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale), ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 8 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe ;
- du 12^e au 19^e anniversaire : 10 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe ;
- du 19^e au 26^e anniversaire : 12 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

3. Garantie incapacité temporaire

Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale les salariés assurés, cadres ou non cadres, qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'organisme assureur recommandé verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies en relais des obligations de l'employeur, à savoir :

- salarié assuré cadre : à compter du 181^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail discontinu ;
- salarié assuré non cadre : à compter du 91^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours d'arrêt de travail discontinu.

La franchise discontinue est appréciée au 1^{er} jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêt intervenus (indemnisés ou non par l'organisme assureur) au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail supérieur à 3 jours continus et entrant dans le cadre de l'appréciation de l'indemnisation définie ci-dessus fera l'ob-

jet d'une indemnisation dès le 1^{er} jour d'arrêt sous déduction d'une indemnité de sécurité sociale reconstituée de manière théorique mais non compensée (pour les 3 premiers jours).

Montant de la prestation

- salarié assuré cadre : 83 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale ;
- salarié assuré non cadre : 80 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;
- à la liquidation de sa pension de retraite ;
- au jour de son décès ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;
- et, au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Mise en place de la subrogation

Durant l'obligation de maintien de salaire prévue à l'article 9.2 des accords collectifs CHRS, l'employeur assure la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que celles de prévoyance.

Il est précisé qu'à défaut de respect par le salarié des formalités nécessaires pour la perception de ces indemnités journalières par l'entreprise, cette subrogation s'interrompt de plein droit.

4. Garantie incapacité permanente, invalidité

Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur recommandé verse une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale, est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité 1^{re} catégorie sécurité sociale :

- salarié assuré cadre : 50 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe ;
- salarié assuré non cadre : 48 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe.

b) En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

- salarié assuré cadre : 83 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe ;
- salarié assuré non cadre : 80 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.5, 2^e paragraphe .

c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % : $R \times 3n / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.4 *a* et *b* ci-dessus ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.4 *c* ci-dessus ;
- au jour de la reprise à temps complet ;
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.4 *b* ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.4 *c*).

7.1.5. Salaire de référence

1. Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond ;
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et huit fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours des 12 mois civils qui précèdent l'événement.

2. Salaire servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 7.1.5, 1^{er} paragraphe ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

7.1.6. Taux de cotisation

1. Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s), ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié ;
- 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(En pourcentage.)

PRÉVOYANCE NON-CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,49	0,49			0,49	0,49
Rente éducation	0,08	0,08			0,08	0,08
Incapacité temporaire			0,68	0,68	0,68	0,68
Invalidité IPP	0,48	0,48	0,37	0,37	0,85	0,85
Total	1,05	1,05	1,05	1,05	2,10	2,10

2. Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de(s) organisme(s) assureur(s) recommandés, ces taux sont de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;
- 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(En pourcentage.)

PRÉVOYANCE CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,76	0,76			0,76	0,76
Rente éducation	0,08	0,08			0,08	0,08
Incapacité temporaire			0,55	1,03	0,55	1,03
Invalidité IPP	0,71	0,735		0,545	0,71	1,28
Total	1,55	1,575	0,55	1,575	2,10	3,15

7.1.7. Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) sont garantis à la date d'effet du présent protocole pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

7.1.8. Fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, à titre individuel ou collectif telles que par exemple : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Un règlement est établi entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission nationale paritaire technique de prévoyance afin de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. A cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent protocole.

Les entreprises en dehors du cadre de la recommandation devront mettre en œuvre les mesures d'actions sociales définies par la commission nationale paritaire de négociation. A ce titre, ces entreprises affectent *a minima* 2 % de la cotisation au financement de ces actions.

7.1.9. Suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est piloté par la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP), sur mandat de la commission nationale paritaire de négociation (CNPN).

La commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix. Chaque fois que nécessaire, le ou les organismes assureurs recommandés sont invités par la CNPTP à produire tout document utile pour assurer la pérennité du régime mutualisé.

Le ou les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires. En tout état de cause, un suivi semestriel sera mené par les partenaires sociaux avec un expert pour assurer une gestion prévisionnelle efficace du régime.

7.1.10. Affectation pour la contribution prévoyance

Conformément à la convention du 14 mars 1947, article 7, instituant le régime de retraite des cadres, le taux minimal de 1,50 % sur la tranche A des salariés cadres, à la charge de l'employeur est affecté majoritairement à la couverture en cas de décès.

7.1.11. Revalorisation des garanties

Le présent protocole garantit et organise, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

7.1.12. Organisme(s) assureur(s) recommandé(s)

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties décès, rente éducation, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle prévues par les accords CHRS, l'organisme assureur suivant : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris Cedex.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

7.1.13. Effet et durée

Le présent protocole prendra effet le 1^{er} janvier 2016 sous réserve de son agrément ministériel. Il est conclu pour une durée indéterminée. »

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 69 DU 1^{ER} FÉVRIER 2016
MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650369M
IDCC : 1527

Entre :

La FNAIM ;

Le SNPI ;

La FSIF ;

La FEPL ;

L'UNIS,

D'une part, et

La FEC FO ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

Le CDS CGT ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
E1	19 067
E2	19 463
E3	19 708

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
AM1	19 993
AM2	21 891
C1	23 096
C2	30 999
C3	36 936
C4	41 597
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2016 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

Convention collective nationale

IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

**ACCORD DU 3 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2016**

NOR : ASET1650383M

IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} mars 2016, base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,48	1 469,68	9,69
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,25	1 480,30	9,76
165	Agent administratif 2 ^e échelon	9,02	1 487,88	9,81
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	8,80	1 495,47	9,86

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
175	Secrétaire	8,59	1 503,05	9,91
180	Vendeur confirmé Comptable	8,44	1 519,73	10,02
185	Gestionnaire de rayon	8,38	1 550,07	10,22
190	Responsable de rayons	8,40	1 595,57	10,52
200	Responsable de secteur	8,33	1 666,85	10,99
220	Adjoint de direction	8,31	1 829,14	12,06
260	Responsable de point de vente	8,38	2 177,98	14,36
350	Directeur	8,42	2 945,43	19,42
400	Directeur régional	8,41	3 365,56	22,19

Article 2

Majoration pour travail effectué le dimanche

La majoration pour travail effectué le dimanche prévue à l'article 5.7 de la convention collective nationale est portée de 25 % à 35 % à compter du 1^{er} mars 2016.

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration égale à 35 % du taux horaire de base du salarié concerné venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Article 3

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercée et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son extension.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 3 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE
(Savoie)**

(29 décembre 1975)

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650370M

IDCC : 822

Entre :

L'UIMM Savoie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

L'USM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives garanties annuelles 2016

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2016, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

Article 1^{er} bis

Rémunérations effectives garanties annuelles 2016

Dans la perspective de n'avoir à terme qu'une seule catégorie « Mensuels » avec un barème unique pour la REGA, le gel du barème de la REGA « Agent de maîtrise » se poursuit, à l'exception du coefficient rattrapé par l'augmentation du barème « Autres mensuels », soit le coefficient 215.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2016

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 4,99 €, base 35 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} mars 2016.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé calculé sur la base mensuelle de 151,67 heures (annexe II).

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RMH (BASE 151,67 HEURES)
140	862,14
145	862,14
155	888,67
170	918,98
180	947,39
190	951,19

Article 3

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2122-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Chambéry, le 16 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2016

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRES MENSUELS
V	3	395		31 139	31 139
		365	AM7	29 721	28 615
	2	335	AM6	27 209	26 295
	1	305	AM5	24 950	24 218
IV	3	285	AM4	23 477	23 477
	2	270			22 252
	1	255	AM3	21 049	21 049
III	3	240	AM2	20 223	20 223
	2	225			18 812
	1	215	AM1	18 476	18 476
II	3	190			18 104
	2	180			17 924
	1	170			17 835
I	3	155			17 708
	2	145			17 659
	1	140			17 624

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2016

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 4,99 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER ⁽¹⁾		AGENT DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier ⁽²⁾		ADMINISTRATIF et technicien
V	3	395				1 971,05		2 109,02	1 971,05
	2	365			AM7	1 821,35	AM7	1 948,84	1 821,35
	1	335			AM6	1 671,65	AM6	1 788,67	1 671,65
		305			AM5	1 521,95	AM5	1 628,49	1 521,95
IV	3	285	TA4	1 493,26	AM4	1 422,15	AM4	1 521,70	1 422,15
	2	270	TA3	1 414,67					1 347,30
	1	255	TA2	1 336,07	AM3	1 272,45	AM3	1 361,52	1 272,45
III	3	240	TA1	1 257,48	AM2	1 197,60	AM2	1 281,43	1 197,60
	2	225							1 122,75
	1	215	P3	1 126,49	AM1	1 072,85	AM1	1 147,95	1 072,85
II	3	190	P2	998,75					951,19
	2	180							947,39
	1	170	P1	964,93					918,98
I	3	155	O3	933,10					888,67
	2	145	O2	905,25					862,14
	1	140	O1	905,25					862,14
<p>(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.</p> <p>(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.</p>									

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

AVENANT N° 335 DU 4 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650377M

IDCC : 413

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis en fin de période quinquennale pour faire le bilan des conditions de la mutualisation établies par les avenants n° 322 du 8 octobre 2010 et n° 332 du 4 mars 2015. A ce titre, ils ont organisé une consultation, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, afin de recommander des organismes assureurs pour une nouvelle période de 5 ans. Le présent avenant modifie et complète les avenants n° 322 et n° 332 de la convention collective du 15 mars 1966 définissant le régime de prévoyance conventionnel. Suite à l'enquête paritaire ayant permis d'identifier des causes de l'augmentation des arrêts de travail, mandat est donné à la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP) de mettre en œuvre le plan d'action paritaire visant à réduire la sinistralité du régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance conventionnel

Les articles 7 à 10 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, sont modifiés comme suit :

« Article 7

Taux de cotisation

Article 7.1

Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié ;
- 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(En pourcentage.)

NON CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Invalidité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

Pour les entreprises en dehors du cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux seront au minimum de 2,10 % sur la tranche A et de 2,10 % sur la tranche B selon la répartition définie dans le tableau ci-dessus.

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et de 3,15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;
- 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(En pourcentage.)

CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,620	0,620			0,620	0,620
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Pour les entreprises en dehors du cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux seront au minimum de 2,10 % sur la tranche A et de 3,15 % sur la tranche B selon la répartition définie dans le tableau ci-dessus.

Article 7.3

Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation ci-dessus seront maintenus par les organismes recommandés jusqu'au 31 décembre 2017 (sauf modifications réglementaires ou législatives ayant un effet sur l'équilibre du régime de prévoyance).

Article 7.4

Fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Un règlement est établi entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission nationale paritaire technique de prévoyance afin de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche et les bénéficiaires des actions du fonds.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. A cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement minimum de 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent protocole. Ce prélèvement de 2 % pourra être complété, à la présentation des comptes de résultats de chaque exercice, par une cotisation additionnelle, établie en fonction de l'excédent constaté, qui sera définie par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'actions sociales définies par la commission nationale paritaire de négociation. A ce titre ces entreprises affectent *a minima* 2 % de la cotisation au financement de ces actions.

Article 8

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Mutex entreprise régie par le code des assurances ;
- Malakoff-Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- Apicil Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer les rentes éducation/substitutive de conjoint et la rente handicap est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP.

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

A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9

Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant n° 335, pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1^{er} janvier 2016, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :
 - le décès, les rentes OCIRP, l'incapacité permanente (ou invalidité permanente) pour les salariés percevant des indemnités journalières au 31 décembre 2015 ;
 - le décès et les rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2015 ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n° 335 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux recommandés à l'article 10, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1^{er} juillet 2016, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n° 335, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs recommandés.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront effectués par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

La commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix. »

Article 2

Effet. – Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 4 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAPEI ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;
FSS CFTC ;
FSAS CGT ;
FFSMAS CFE-CGC.

Accord collectif national

PRESSE

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 29 MARS 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1650084M

PRÉAMBULE

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur des terrains neufs.

La loi du 5 mars 2014 modifie profondément l'approche de la formation professionnelle, ouvrant la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelles des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 mars 2014 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- se donner pour objectifs la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées (notamment difficulté de recrutement ou nécessité de formation longue) ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Ces constats montrent la nécessité d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement des compétences, inscrits dans le cadre de parcours professionnels ou dans le cadre de politiques de reconversion pour lesquels les entreprises mobiliseront les moyens mis en place par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national métropolitain et les DOM, ainsi que Saint-Martin et Saint-Barthélemy, à l'ensemble des salariés en CDI ou CDD, temps partiel ou temps plein, de toutes les catégories de personnel des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale, de presse hebdomadaire régionale, pour leurs journaux quotidiens, périodiques, ainsi que pour leurs imprimeries.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française des codes suivants :

- code NAF 58.13Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 58.14Z : édition de revues et de périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 58.13Z et 58.14Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 18.11Z : imprimerie de journaux.

Les entreprises du champ d'application du présent accord relèvent des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC 0693) ;
- la convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC 1083) ;
- la convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 juin 1979 (IDCC 1018) ;
- la convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1^{er} octobre 1974 (IDCC 0781) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC 1281) ;
- la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC 1563) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Article 2

Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Caractère impératif

Les parties signataires conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif.

Les accords d'entreprise portant sur les mêmes matières peuvent y déroger dès lors qu'ils comportent des dispositions plus favorables pour les salariés que le présent accord.

Article 4

Instances des branches

4.1. Désignation de l'OPCA/OPACIF des branches

Les branches visées à l'article 1^{er} du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'OPCA et d'OPACIF.

4.2. Conseil paritaire de la presse et des agences de presse

Une section paritaire professionnelle de la presse et des agences de presse, animée par un conseil paritaire, est prévue par les statuts de l'AFDAS.

Conformément à ces derniers, le conseil paritaire de la section paritaire professionnelle de la presse et des agences de presse, dans le cadre des décisions du conseil d'administration de l'AFDAS, met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en considération les orientations adoptées par la CPNEFP, lorsque celles-ci lui ont été transmises, et en application des dispositions législatives et réglementaires, de l'apprentissage.

Le conseil paritaire présente au conseil d'administration des propositions d'évolution des règles et des modalités de prise en charge dans le cadre des budgets dont il a la responsabilité.

4.3. Commission paritaire professionnelle

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1^{er} du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de douze membres : six représentants des organisations patronales du champ visé à l'article 1^{er} et six représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette commission est chargée, par délégation du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 11.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 11.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 11.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au défraiement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution légale mutualisée, sur l'ensemble des secteurs de l'AFDAS.

4.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, de qualification et de formation professionnelles dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
 - la possibilité de parrainer des organismes certificateurs pour l'inscription de leurs certifications à l'inventaire de la CNCP ;
 - la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
 - la possibilité de participer à la création de certificats de qualification professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
 - la possibilité de confier à une structure *ad hoc* le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
 - l'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation ;
 - la transmission au COPANEF des certifications que la branche souhaite voir inscrire sur la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation.

4.5. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS finance les travaux de l'observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur.

Article 5

Orientation professionnelle, information des salariés

5.1. Conseil en évolution professionnelle

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux ex-salariés sous contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Le CEP est mis en œuvre par l'AFDAS pour les branches relevant du présent accord. Les salariés peuvent également faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi et par tout organisme désigné à ce titre par un conseil régional.

Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;

- d’accéder à une information individualisée ;
- d’élaborer une stratégie d’évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d’action permettant notamment d’identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l’AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d’accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l’existence et des modalités du CEP.

5.2. Entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l’effectif de l’entreprise, doit bénéficier d’un entretien professionnel tous les 2 ans. A l’occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L’entretien professionnel est consacré aux perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d’emploi. L’entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l’entreprise.

L’entretien professionnel ne peut porter sur l’évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d’évaluation ou d’appréciation.

L’entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l’entreprise.

Le point de départ du délai de 2 ans est différent en fonction de la date d’entrée des salariés :

- pour ceux qui étaient dans l’entreprise à la date du 7 mars 2014, le premier entretien doit avoir lieu avant le 7 mars 2016 ;
- pour ceux embauchés ultérieurement, l’entretien doit avoir lieu dans les 2 ans de l’embauche.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l’entretien afin de lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l’heure et le lieu de l’entretien et être accompagnée d’une notice explicative sur l’objet de l’entretien et d’un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

A l’occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- l’évolution envisageable de l’emploi occupé par le salarié ;
- l’évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- les moyens d’accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d’utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l’entreprise ;
- la politique de mobilité de l’entreprise ;
- le parcours du salarié dans l’entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- les compétences à développer d’ici au prochain entretien ;
- la possibilité pour le salarié d’accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP), notamment auprès de l’AFDAS.

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de soutien familial ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

5.3. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

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

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans, et d'au moins deux des trois mesures également mentionnées ci-dessus, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement à l'AFDAS avant le 1^{er} mars de chaque année, dans les conditions fixées à l'article 9.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité d'entreprise des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Article 6

Contrat de professionnalisation

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

6.1. Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

6.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

6.3. Durée de la formation

La durée de la formation, comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;

- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent, au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

6.4. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une période de professionnalisation.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS, sur la base des forfaits qui sont fixés par décret, et selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration.

6.5. Financement des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation

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

Chaque année, sur proposition du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, en fonction des budgets disponibles au titre de la professionnalisation, de l'évolution des prix sur le marché de l'offre de formation et au vu des conditions fixées par les partenaires financiers, notamment l'Etat et le FPSP, le conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision des montants de prise en charge.

6.6. Contrats rompus

Les contrats de 12 mois minimum qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de 3 mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

6.7. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
 - 90 % du Smic pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV ;
 - 80 % du Smic pour les autres ;
- pour les titulaires âgés de 26 ans et plus : 85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du Smic.

Article 7

Plan de formation

Le plan de formation est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de formation sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

7.1. Définition

Le plan de formation de l'entreprise distingue deux catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui sont liées au maintien dans l'emploi ou à l'évolution de l'emploi.

Il s'agit des actions qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables en totalité ou partiellement dans le cadre de l'emploi qu'il occupe et relevant de sa qualification contractuelle.

2. Les actions de développement des compétences.

Il s'agit d'actions qui apportent au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement dans le cadre de sa qualification contractuelle et qui nécessitent une modification de son contrat de travail.

Lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de développement des compétences, sont définis avec le salarié, avant son départ en formation, les engagements pris par l'entreprise dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

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

7.1. Plan de formation et temps de travail

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

Les actions de développement des compétences peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait en jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

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

Article 8

Périodes de professionnalisation

8.1. Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou bénéficiaires de contrats d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

A ce titre, elles seront en priorité accessibles pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Elles peuvent venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation les formations :

- qui préparent à un titre enregistré au RNCP, à un CQP de branche ou à un CQP interbranches ;
- qui permettent l'acquisition d'une qualification reconnue par une convention collective nationale ;
- qui permettent d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- qui préparent à une certification figurant à l'inventaire établi par la CNCP ;
- qui relèvent du socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises à l'issue de la période de professionnalisation.

8.2. Durée minimale de la formation

La durée minimale d'une formation en période de professionnalisation est fixée par la loi à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Cependant, lorsque la période de professionnalisation a pour objet une action d'accompagnement à la VAE, sa durée minimale est de 5 heures.

Aucune durée minimale n'est fixée lorsque la période de professionnalisation complète et abonde un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation ou vise l'obtention d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

8.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La période de professionnalisation est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, pour des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Dans les deux cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures accomplies en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre de son compte personnel de formation dans la limite de 70 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent :

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

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

8.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles D. 6324-2 et suivants du code du travail, l'employeur peut, pour chaque salarié en période de professionnalisation, choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 6.4 du présent accord sont applicables.

8.5. Financement des formations dans le cadre des périodes de professionnalisation

Les formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont financées par les contributions légales versées par les entreprises au titre de la professionnalisation, tel que précisé à l'article 11.2 du présent accord.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 11.3 du présent accord, avec le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'avec le CPF dans les conditions visées à l'article 9 ci-dessous.

8.6. Gestion des absences des salariés en formation

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales en vigueur, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Article 9

Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, 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.

9.1. Acquisition des heures

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2015 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein, un crédit de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé à temps plein sur l'année – salariés à temps partiel, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée –, les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base des déclarations sociales (déclaration annuelle des salaires, déclaration sociale nominative mensuelle) effectuées par les entreprises. Les heures seront calculées à la fin de chaque année civile et inscrites en début d'année suivante sur le compte du bénéficiaire.

9.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Informés par leur employeur du nombre d'heures de DIF qu'ils ont acquises et n'ont pas utilisées au 31 décembre 2014, les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

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

9.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse à l'AFDAS la liste des salariés, à temps plein et à temps partiel, bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 5.3 du présent accord relatives à la gestion des parcours professionnels sur 6 ans n'ont pas été satisfaites, ainsi que le nombre d'heures devant à ce titre alimenter le CPF de chaque titulaire.

L'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire fixé par décret, à la date de signature du présent accord, à 30 €.

9.2. Formations éligibles au CPF

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

- les actions d'accompagnement de la VAE ;
- les formations relevant du socle commun de compétences et de connaissances ;
- les formations inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF ;
- les formations inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles établies par les COPAREF ;

- les formations inscrites sur la liste de branche élaborée par la CPNEFP de la presse, qui sont celles qui conduisent à un titre inscrit au RNCP, à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCF, à un CQP.

Les certifications mentionnées ci-dessus figurent sur le portail d'informations et de gestion des droits au CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits au CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder, qui répondent à des besoins de qualification identifiés dans la branche, ou sur les territoires.

Le conseil paritaire de la presse et des agences de presse et la CPNEFP reçoivent communication de l'AFDAS des formations financées dans le cadre du CPF. Au vu de ces informations, la CPNEFP peut être amenée à réviser et à actualiser sa liste des formations éligibles.

9.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mis en œuvre sur décision du salarié, sans l'accord de l'employeur.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail doit en faire la demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour une formation supérieure à 6 mois.

L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée.

L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Toutefois, pour les formations relevant du socle de compétences, de l'accompagnement VAE et de l'abondement correctif dont bénéficient les salariés en cas d'absence de gestion de leur parcours professionnel sur 6 ans, le compte personnel de formation est mis en œuvre de droit pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur ne portant que sur le calendrier de la formation.

9.4. Prise en charge des frais de formation et de la rémunération

9.4.1. Frais de formation

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

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

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

9.4.2. Rémunération

L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration, et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations réalisées sur le temps de travail, la rémunération dans la limite de 50 % maximum du montant total des frais de formation (coûts pédagogiques, rémunération, frais annexes).

9.5. Abondements

Le financement du compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le crédit d'heures du salarié ou le coût de la formation ne permet pas une prise en charge totale au titre du CPF.

Tous les dispositifs de financement de la formation (financements légaux, contributions conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisés pour apporter cet abondement.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en heures de points inscrits à son compte prévention pénibilité.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranches.

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

9.6. Articulation avec les autres dispositifs

Le CPF peut être mobilisé :

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

Article 10

Congé individuel de formation, de bilan de compétences, de VAE

10.1. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, lorsque son projet de formation ne s'inscrit pas dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise, ou qu'il n'est pas éligible au titre du compte personnel de formation.

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

Le droit au CIF s'exerce, pour les salariés en CDI et pour ceux en CDD, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le CIF peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur. Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

Lorsque le financement accordé par l'AFDAS ne couvre pas l'ensemble des coûts de formation, après, le cas échéant, utilisation du CPF, la contribution conventionnelle visée à l'article 11.3 pourra couvrir le reste à charge du salarié sur les coûts pédagogiques dans la limite des plafonds appliqués par l'AFDAS :

- 18 000 € pour le coût pédagogique ;
- 28 € par heure ;
- 35 € par heure pour les formations « conférence des grandes écoles » et stage d'une durée inférieure à 175 heures nécessitant du matériel de haute technologie.

10.2. Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de bilan de compétences de 24 heures dans les conditions prévues par le code du travail.

Il peut également être suivi en dehors du temps de travail avec un financement des coûts de réalisation par l'AFDAS.

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

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises. A son initiative le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE de 24 heures.

10.4. Participation à un jury d'examen ou de VAE

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

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement telle que définie par l'URSSAF.

Article 11

Contributions des entreprises

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillés ci-après à l'article 11.3.

11.1. Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS

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

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires, les contributions dues et détaillées ci-après.

11.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Entreprises occupant 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Entreprises occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises occupant de 10 à 49 salariés

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation.

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

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

11.2.1 Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD

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

11.3. Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1^{er} du présent accord et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS dans les mêmes conditions que l'obligation légale et gérée, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord, par la commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1^{er}.

11.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de moins de 10 salariés.

11.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les branches visées à l'article 1^{er} du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 8.5 du présent accord ;
- des formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, au titre de l'abondement visé à l'article 9.5 ;
- des formations réalisées dans le cadre du congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 10.1 ;
- des formations initiées par les salariés, en complément ou non de la mobilisation de leur CPF, par l'utilisation de points acquis sur leur compte de prévention de la pénibilité pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;

- des actions de formation réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre, la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le (les) salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 5.2 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent quatre phases :
 - lancement et prédiagnostic ;
 - diagnostic ;
 - définition et construction d'un plan d'action ;
 - mise en œuvre et suivi du plan d'action.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1300 € par jour ;

- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, e-learning, Mooc d'entreprise). Les demandes de prise en charge et de règlement doivent notamment mentionner :
 - le programme de la formation ;
 - les modalités et délais d'assistance pédagogique aux stagiaires ;
 - les types de travaux et de productions à réaliser par les stagiaires ;
 - les modalités d'évaluation ;
 - les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques ;
 - le temps global estimé et les temps intermédiaires ;
 - les attestations d'assiduité signées par les formateurs, justifiant de la réalisation des travaux par les stagiaires et du passage de tests/évaluations intermédiaires et finales.

11.4. Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance-formation ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur (art. L. 6332-8 du code du travail).

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixés par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

11.5. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises, dans un objectif de promotion de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé, de

solidarité professionnelle entre les secteurs et les professions qui relèvent du champ de l'AFDAS, à verser la taxe d'apprentissage à l'AFDAS en sa qualité d'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

Article 12

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

A compter du 1^{er} janvier 2016, le comité d'entreprise est consulté chaque année, dans les conditions prévues par la loi, sur :

1. Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2. La situation économique et financière de l'entreprise ;
3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation l'employeur met notamment à la disposition du comité d'entreprise :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Le contenu de ces informations est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est notamment chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par les lois ou les décrets qui les régissent.

Article 13

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1^{er} janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article 11 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Article 14

Application

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

Article 15

Bilan d'application et reconduction

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la 4^e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction.

Article 16

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 17

Dépôt et demande d'extension

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SPQR ;

SPQD ;

FPPR.

Syndicats de salariés :

CFDT F3C ;

CFE-CGC presse ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNJ.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

AVENANT N° 64 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650385M
IDCC : 1077

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels, base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables, à compter du 1^{er} janvier 2016, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière, particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que, selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les 2 mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNA ;
FN légume sec ;
FNSNPTLG ;

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CSFV CFTC ;
FNA CFE-CGC.

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2016

(base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT CONVENTIONNEL	SALAIRE CONVENTIONNEL	MONTANT EXPRIMÉ en taux horaire
115	1 470,05	9,69
120	1 497,54	9,87
140	1 502,36	9,91
155	1 507,82	9,94
165	1 513,94	9,98
180	1 520,92	10,03
200	1 528,75	10,08
220	1 536,62	10,13
235	1 570,06	10,35
240	1 587,19	10,46
245	1 604,31	10,58
250	1 621,44	10,69
255	1 638,55	10,80
260	1 655,66	10,92
270	1 689,91	11,14
275	1 707,04	11,26
285	1 741,28	11,48
290	1 758,39	11,59
295	1 775,51	11,71
305	1 809,76	11,93
310	1 826,88	12,05
315	1 843,99	12,16
325	1 878,24	12,38
335	1 912,49	12,61
340	1 929,59	12,72
350	1 963,84	12,95
400	2 135,04	14,08
425	2 220,65	14,64
430	2 237,77	14,75

COEFFICIENT CONVENTIONNEL	SALAIRE CONVENTIONNEL	MONTANT EXPRIMÉ en taux horaire
450	2 306,25	15,21
460	2 340,50	15,43
470	2 374,74	15,66
495	2 460,34	16,22
520	2 545,94	16,79
540	2 614,43	17,24
560	2 682,90	17,69
580	2 751,39	18,14
600	2 819,87	18,59
620	2 888,35	19,04
680	3 093,80	20,40

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

**IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSIION NUMÉRIQUE CONNEXES**

ACCORD DU 24 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

AU 1^{ER} MARS 2016

NOR : ASET1650366M

IDCC : 614

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et à arriver dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaires ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} mars 2016 :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
A	1 466,62
B	1 509,99
C	1 602,91
D	1 751,38
E	1 934,20

POSITION	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
F	2 157,41
G	2 368,51
H	2 812,92
I	3 358,33

Article 2

Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels avant la fin de l'année 2016.

Article 3

Procédures de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 24 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FESPA France.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

CFTC ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 25 JANVIER 2016
RELATIF AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI
DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES DE TRANSPORT
DE PERSONNES EXERÇANT UN SERVICE DE TOURISME

NOR : ASET1650381M

IDCC : 16

PRÉAMBULE

La volonté des partenaires sociaux à s'engager à un débat approfondi et prioritaire sur les services de tourisme, inscrite dans l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs n'a concrètement pas été suivie d'effet.

Depuis lors, l'activité de tourisme a subi de fortes évolutions dans son organisation et son développement, se traduisant par des attentes nouvelles tant de la part des clients que des organisateurs de circuits ou prestations touristiques. Celles-ci se sont imposées aux entreprises de transport routier de voyageurs, contraintes de s'adapter aux exigences nouvelles du marché.

Dans le même temps, la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport n'a pas suivi ces évolutions. Elle traduit aujourd'hui des éléments obsolètes, se limitant à l'affichage d'une classification des conducteurs de tourisme ou grand tourisme qui ne reflète plus les réalités d'emploi en entreprise.

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement et à la modernisation des conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

S'appuyant sur une définition du service de tourisme, cet accord, d'une part, réforme la nomenclature des emplois et, d'autre part, renforce les conditions spécifiques d'emploi des conducteurs exerçant à titre principal un service de tourisme. Il affirme une volonté de renforcement spécifique de la formation professionnelle des conducteurs exerçant cette activité et la reconnaissance des qualifications et des compétences à travers la certification professionnelle.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises du transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2. Salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 ci-après.

1.3. Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

TITRE II

DÉFINITIONS ET NOMENCLATURE

Article 2

Service de tourisme

2.1. Définition

Le service de tourisme par autocars est exclusivement un service occasionnel de transport de personnes, constitué à l'initiative d'un donneur d'ordres ou du transporteur lui-même, comprenant ou non des nuitées, dans un ou plusieurs sites ainsi que le transport entre ces différents sites, constitutif d'un circuit ou d'un séjour touristique. Il peut comprendre l'usage spécifique d'un accompagnateur assurant l'encadrement, l'information et l'orientation des clients.

2.2. Classification et définition de l'emploi

La nomenclature et la définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, sont modifiées comme suit :

« 2.2.1. Conducteur(trice) tourisme (coefficient 145V)

Classification : conducteur(trice) tourisme

Le (la) conducteur(trice) tourisme, tel(le) que défini(e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 9 *bis*, emploi 10 *bis*, conducteur(trice) tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des relations qu'il noue avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose courtoisie et correction à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les principales tâches du (de la) conducteur(trice) de tourisme sont :

- maîtriser et respecter la réglementation transport en vigueur ;
- accueillir et assister ses passagers à leur entrée dans l'autocar ;
- assurer le chargement et le déchargement des bagages des clients dans les soutes de l'autocar, prévues à cet effet ;
- assurer l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;
- informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;
- gérer au mieux les incidents éventuels ;
- utiliser, selon les règles de l'entreprise, la panoplie d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- diagnostiquer les pannes de son véhicule, en informer les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;
- connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et leur fonctionnement (microphone, climatisation, etc.) ;
- connaître les éléments de sécurité associés ;
- faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;
- remplir les documents de suivi administratif demandés ;
- assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- respecter les programmes et les horaires ;
- informer les passagers sur le parcours.

2.2.2. Conducteur(trice) grand tourisme (coefficient 150V)

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de favoriser l'évolution professionnelle des conducteurs. Celle-ci contribue et participe à leur motivation et à leur implication dans l'emploi. Dès lors, le passage de conducteur(trice) tourisme vers celui de conducteur(trice) grand tourisme se doit d'être favorisé dans les conditions d'ancienneté et d'emploi énumérées ci-après.

Classification : conducteur(trice) grand tourisme

Le (la) conducteur(trice) grand tourisme, tel(le) que défini(e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 10, emploi 11, conducteur(trice) grand tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Remplissant les conditions définies à l'emploi 10 *bis*, gagnant en autonomie, le (la) conducteur(trice) grand tourisme doit, en complément des tâches principales énumérées pour l'emploi précité :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur(trice) tourisme ;

- maîtriser la pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ;
- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et planifier un itinéraire ;
- posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, permettant de poser ou de répondre à des questions simples et de comprendre des phrases isolées ou des expressions couramment utilisées, comme les formules de politesse.

Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il noue avec la clientèle est renforcée. A ce titre, il veille à :

- informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et les organisations logistiques ;
- informer et orienter le client lors de la prestation ;
- encadrer le groupe et veiller en permanence à sa sécurité et à son confort.

Certification du conducteur(trice) grand tourisme

Le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur(trice) grand tourisme est majoré de 2,5 %, dès lors que ce dernier justifie des éléments complémentaires suivants :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur(trice) grand tourisme (l'expérience exigée au poste de conducteur[trice] grand tourisme est de 1 an pour un conducteur[trice] titulaire du titre professionnel de conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs) ;
- être titulaire du certificat de qualification professionnelle de conducteur(trice) grand tourisme (CQP "Conducteur(trice) grand tourisme") ;
- être titulaire de l'attestation de prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1).

La mise en œuvre effective de la certification du conducteur(trice) grand tourisme prendra effet dès l'aboutissement des travaux relatifs à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur(trice) grand tourisme (CQP "Conducteur[trice] grand tourisme"), conformément aux engagements énoncés à l'article 6 du présent accord. »

TITRE III

CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI

Article 3

Organisation du travail

Une prestation de qualité, présentant les meilleures garanties de sécurité, implique le respect des règles en vigueur.

Le cadre général relatif aux temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire est fixé par le titre II de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, accord étendu par arrêté du 22 décembre 2003. Dans le cadre des services de tourisme, les dispositions spécifiques suivantes sont arrêtées :

3.1. Indemnité compensatoire journalière

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme, tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, comprenant au moins 2 nuitées, et à l'exception du premier et du dernier jour ainsi que des repos hebdomadaires obligatoires tels que définis par les dispositions légales et réglementaires, si le nombre d'heures rémunérées journalier comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées à l'article 7.3 de l'accord du 18 avril 2002 est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.

Cette indemnité horaire fera l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement effectuée.

Ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

3.2. Prime d'éloignement

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, le salarié en déplacement, amené à dormir hors de son domicile, bénéficie du versement d'une prime d'éloignement. Celle-ci est calculée sur la base du montant d'une prime journalière, multiplié par le nombre de nuits hors du domicile dans le mois considéré.

Si le salarié effectue moins de 10 nuitées dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement est fixé à 5 €.

Si le salarié effectue 10 nuitées et plus dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement applicable à toutes les nuitées est fixé à 8 €.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Pour autant, ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

Le versement de la prime d'éloignement ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

Article 4

Conditions d'hébergement et de restauration

Soucieux de contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de restauration des conducteurs exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, sans préjuger des dispositions du protocole des frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, les partenaires sociaux soulignent que l'exécution des services de tourisme impose aux conducteurs une hygiène de vie adaptée. Une alimentation saine, variée et équilibrée est indispensable à l'exécution en toute sécurité de sa mission.

En conséquence, les entreprises veilleront, sauf circonstances exceptionnelles, à ce que leur conducteur bénéficie à l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord :

- d'un repas chaud et équilibré ;
- le cas échéant, d'un hébergement assuré dans des conditions similaires à celles d'un établissement hôtelier, sur la base minimum d'un classement 2 étoiles, en chambre individuelle.

TITRE IV

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX MESURES DE SÉCURITÉ

Article 5

Mesures de sécurité des passagers

5.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un kit d'information « Consignes de sécurité »

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la faisabilité d'un kit d'information constitué :

- d'une part, d'une plaquette de présentation des consignes de sécurité standard pour l'évacuation d'un autocar en cas d'urgence ;
- d'autre part, d'un enregistrement standard reprenant les éléments de présentation contenus dans la plaquette.

L'accès et l'évacuation du véhicule en sécurité, notamment en cas d'urgence, constituent une nécessité. Les consignes de sécurité devront *a minima* rappeler les points suivants :

- liberté de passage de l'allée centrale pour permettre une évacuation rapide ;
- sortir dans le calme de l'autocar selon les consignes du conducteur et en cas de nécessité, en s'éloignant du véhicule en groupe tout en faisant attention à la circulation routière et à l'environnement ;
- conditions d'utilisation des issues du secours en cas de blocage des portes ou d'urgence caractérisée, consignes permettant de briser les fenêtres avec les équipements adaptés (marteaux, pics), et indiquer leurs positionnements.

Pour l'aboutissement de ces travaux, les partenaires sociaux pourront utilement solliciter les instances paritaires de la branche :

- le groupe paritaire de protection sociale et de prévoyance (KLESIA) ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA Transport) ;
- l'organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers (AFT).

5.2. Conditions de mise en œuvre

Les travaux de mise en œuvre du kit d'information « Consignes de sécurité » sont placés sous l'égide de la commission de suivi du présent accord.

La conclusion de ces travaux fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Mesures de sécurité ».

Les partenaires sociaux saisiront utilement les services du ministère des transports, de la mer et de la pêche pour une aide à la mise en œuvre, la diffusion et la labellisation du kit d'information « Consignes de sécurité ».

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6

Engagement et calendrier de mise en œuvre d'un CQP

6.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un certificat de qualification professionnelle

Conformément aux textes réglementaires, les conducteurs de tourisme doivent détenir un permis de conduire en cours de validité et une formation initiale minimum obligatoire (FIMO).

Les partenaires sociaux constatent que la formation réglementaire obligatoire ci-dessus n'est pas certifiante. Ils souhaitent s'engager à la construction d'un parcours personnalisé et valorisant. S'appuyant sur un calendrier de travail soutenu, ils conviennent de la saisine immédiate de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) pour la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle conducteur(trice) grand tourisme (CQP « Conducteur(trice) de grand tourisme »), accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.2. Conditions de mise en œuvre

La conclusion de ces travaux (principe, durée, contenu et réalisation de la formation, mise en œuvre de l'évaluation et de la vérification des acquis) fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Formation ».

Le groupe de travail sera mis en place sous l'égide de la CPNE. Dès lors, et dans la limite de deux représentants, les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative pour participer au

groupe de travail de mise en œuvre de ce CQP bénéficieront, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputant pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La participation des salariés d'entreprise à ces réunions de travail entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions mentionnées à l'article 6.1.3 susvisé.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7

Commission de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions.

Elle se réunira sans délai pour la mise en œuvre des engagements pris de l'article 5 du présent accord.

Article 8

Entrée en application

Le présent accord entre en application à sa signature.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

OTRE.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

UNCP FO ;

SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 66 *BIS* DU 2 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : *ASET1650374M*
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 10 novembre 2015, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,65 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 41 *BIS* DU 2 FÉVRIER 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650372M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 30

Astreinte

L'alinéa suivant est supprimé :

« Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaire. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié. »

Fait à Paris, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)

AVENANT N° 42 *BIS* DU 2 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : *ASET1650373M*
IDCC : *2564*

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 2 février 2016, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,65 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 5 du 18 novembre 2015 à l'accord « Frais de santé » du 2 février 2011	134
Centres équestres (personnel) : avenant n° 90 du 4 février 2016	145
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 63 du 7 janvier 2016	150
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 64 du 7 janvier 2016	152
Contrôle laitier : avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005	153
Contrôle laitier (personnel des organismes) : accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé	161
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 124 du 5 novembre 2015	164
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Ile-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 9 du 13 janvier 2016 à l'accord « Prévoyance » du 30 janvier 2008	171

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 5 DU 18 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD « FRAIS DE SANTÉ » DU 2 FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1697085M

IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCoA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 23 avril 2014, les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011 avaient notamment convenu de procéder à un ajustement des cotisations au 1^{er} janvier 2015 dont la prise avait été fixée au 1^{er} janvier 2016. En accord avec l'institution CCPMA Prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de réduire l'augmentation intégrant les dispositions liées à la portabilité des droits aux garanties, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 1^{er}

Ajustement des cotisations

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011 ont souhaité, lors de la commission paritaire nationale de suivi du 18 novembre 2015, diminuer les taux de cotisations, initialement prévus à l'article 4 de l'avenant n° 2 du 23 avril 2014 et intégrant les dispositions de la portabilité. En accord avec l'institution CCPMA Prévoyance, il a été décidé de porter l'augmentation des taux de cotisations intégrant les dispositions liées à la portabilité à 2 % au lieu des 5 % initialement prévus.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les taux de cotisations seront comme suit :

1. Garantie de base

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 1,19 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 1,63 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 1,73 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

b) Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 0,79 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 1,08 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 1,15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

2. Garantie optionnelle

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 0,69 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 0,73 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

b) Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- taux HT = 0,56 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- taux TTC = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

3. Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 2

Modification de la répartition de la cotisation

Le point intitulé « Cotisation et répartition » est désormais complété comme suit :

Conformément à la loi de finances de la sécurité sociale 2016, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

Article 3

Aménagement des garanties

Les tableaux de garanties annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n° 4 du 8 juillet 2015, sont annulés et remplacés par ceux figurant en annexe I du présent avenant, apportant notamment des précisions sur les intitulés des garanties.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Date d'effet

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

Fait à Paris, le 18 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAUX DES GARANTIES À EFFET DU 1^{ER} JANVIER 2016

Régime hors Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de la sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique)

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de praticiens : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'ac- cès aux soins, y compris non conven- tionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Honoraires de praticiens spécialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'ac- cès aux soins, y compris non conven- tionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures- podologues, orthophonistes, ortho- ptistes	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Autres actes médicaux (actes de préven- tion responsables inclus) ⁽²⁾	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	–	–	–
Vaccins prescrits non remboursés	–	–	–
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 € pour la monture			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 300 €	95 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base		Forfait 200 €	Forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 300 €	395 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Orthodontie refusée par le régime de base	–	–	–
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portées)	70 % BR	140 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire	250 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
Implantologie	–	–	–
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses hors prothèses auditives	60 % à 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + forfait de 400 € par appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait journalier hospitalier		100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	–
Forfait journalier hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pris en charge	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Transport pour hospitalisation de jour	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de naissance	–	200 €	200 €

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Forfait actes lourds « 18 € » ⁽⁷⁾	–	100 % du forfait	100 % du forfait
Médecine douce : ostéopathie, chiroprac- tie, acupuncture, étiopathie, microkinési- thérapie (liste non exhaustive)	–	Forfait de 80 €	Forfait de 80 €
<p>(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – scellement des sillons avant 14 ans ; – bilan du langage avant 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; – vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres unifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres unifocaux simples (catégorie A) : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; – verres unifocaux complexes (catégorie C) : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries. <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <p>Verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Forfait actes lourds : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Régime Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de la sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de praticiens : généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :	–	–	
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)			70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'ac- cès aux soins, y compris non conven- tionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Honoraires de praticiens : spécialistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'ac- cès aux soins, y compris non conven- tionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures- podologues, orthophonistes, orthop- tistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR ou 100 % BR	10 % BR ou 0 % BR	10 % BR ou 0 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90 % BR	10 BR	10 % BR
Autres actes médicaux (actes de préven- tion responsables inclus) ⁽²⁾	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	–	–	–

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Vaccins prescrits non remboursés	–	–	–
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 300 €	65 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 300 €	365 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 400 €	365 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 400 €	365 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	–	–	–
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portées)	90 % BR	120 % BR + forfait 300 € par an et par bénéficiaire	230 % BR + forfait 300 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie	0 % à 90 % BR	0 % à 10 % BR	0 % à 10 % BR
Implantologie	–	–	–

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses hors prothèses auditives	90 % à 100 % BR	10 % ou 0 % BR	10 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + forfait de 400 € par appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	–
Dépassements d'honoraires :	–		
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)		150 %	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non convention- nés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	–	–
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	–
Dépassement d'honoraires :	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	–
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	–	–
Divers			
Transport pris en charge	100 % BR	–	–
Transport pour hospitalisation de jour	100 % BR	–	–
Prime de naissance	–	200 €	200 €
Forfait actes lourds « 18 € » ⁽⁷⁾	100 % du forfait	–	–
Médecine douce : ostéopathie, chiroprac- tie, acupuncture, étioopathie, microkinési- thérapie (liste non exhaustive)	–	Forfait de 80 €	Forfait de 80 €
<p>(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :</p> <p>– détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;</p>			

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
<p>– ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;</p> <p>– scellement des sillons avant 14 ans ;</p> <p>– bilan du langage avant 14 ans ;</p> <p>– dépistage de l'hépatite B ;</p> <p>– dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;</p> <p>– vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres unifocaux :</p> <p>– verres unifocaux simples (catégorie A) : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>– verres unifocaux complexes (catégorie C) : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;</p> <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <p>Verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Forfait actes lourds : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 90 DU 4 FÉVRIER 2016

NOR : AGRS1697087M

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La fiche relative au coefficient 130 de l'article 59 « Fiches descriptives d'emploi » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

ENSEIGNANT/ANIMATEUR	CATÉGORIE 2	COEFFICIENT 130

	RAPPEL DES TÂCHES - <i>Idem qu'animateur-soigneur, catégorie 1, complété par :</i>
Entretien et maintenance soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail Assure et évalue le travail des équidés d'école Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière » Assure la propreté de l'établissement
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement Assure la qualité de l'accueil et de l'information

	RAPPEL DES TÂCHES - <i>Idem qu'animateur-soigneur, catégorie 1, complété par :</i>
Animation	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions
Gestion	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 – la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...) – les équidés (travail, repos, soins) – l'encaissement et la saisie des informations – participe à l'achat des équidés
Enseignement	Enseigne les bases des pratiques équestres Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement

(Pour les fonctions supplémentaires, voir article 57, tableau n° 2)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions pédagogiques vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses séances en conséquence et selon sa spécificité : équitation, tourisme équestre, attelage, voltige...

En ce qui concerne l'enseignant-animateur de tourisme équestre, voir conditions spécifiques à l'annexe VI de la présente convention.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adapter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en œuvre la relation : « dressage de l'équidé d'école – niveau et motivation du pratiquant – définition d'un objectif – environnement de travail ».

Il possède un début de maîtrise professionnelle dans le travail des équidés.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics jeunes (des enfants notamment) dans le but de réduire la « zone d'incertitude » qui caractérise les premiers contacts de l'enfant au sein de l'établissement équestre et d'augmenter le « capital confiance » pour que l'enfant puisse évoluer sans aide directe et permanente.

Il possède un début de méthode dans l'organisation et la gestion des séances pédagogiques, et ce en relation avec le travail des équidés.

Son projet pédagogique s'inscrit dans la volonté de faire progresser, de manière individualisée, chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de son équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner – tutorat – des personnes de catégorie 1.

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP « EAE ») ou organisateur de randonnées équestres (CQP « ORE ») ou d'un brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi « d'enseignant », catégorie 3.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

Article 2

Il est ajouté une annexe VI « Guide-enseignant de tourisme équestre » :

(Voir tableau page suivante.)

« ANNEXE VI

Définition de l'emploi de guide-enseignant de tourisme équestre

I. – Définition de l'emploi hors encadrement du travail

CAT.	COEF.	CONTENU de l'activité	NIVEAU de responsabilité	AUTONOMIE et initiative	DIMENSION relationnelle
II	130	<p>Tâches de cat. 1 + :</p> <p>Planification, organisation, coordination et distribution du travail et des soins auprès des équidés.</p> <p>Planification, organisation, coordination et répartition des travaux d'entretien des installations.</p> <p>Planification, organisation, coordination et réalisation du travail technique des équidés.</p> <p>Planification, organisation, coordination et réalisation de l'animation et de l'encadrement des publics.</p> <p>Comptabilité de base d'un secteur d'activité.</p> <p>Niveau d'emploi correspondant au référentiel d'un bac pro, d'un BP-JEPSAE, d'un brevet de GTE, d'un CQP « EAE » ou « ORE » (échelons possibles selon expérience professionnelle).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – à partir d'instructions ; – responsabilité de la bonne exécution dans le cadre des instructions données : évaluer, ajuster, repérer, déceler et réparer ; – responsabilité dans l'organisation des travaux à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter... 	<ul style="list-style-type: none"> – initiatives nécessaires suivant les conditions rencontrées sur le terrain ; – initiatives à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter... 	<p>Surveillance et/ou accompagnement occasionnels, accessoires et temporaires de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides :</p> <ul style="list-style-type: none"> – apprentis ; – stagiaires ; – salariés autres.

II. – Définition de l'emploi avec encadrement du travail

CAT.	COEF.	CONTENU de l'activité	NIVEAU de responsabilité	AUTONOMIE et initiative	DIMENSION relationnelle
III	150	<p>Idem ci-dessus cat. II + :</p> <p>Planification, organisation coordination, répartition et surveillance des travaux, avec participation aux travaux, dans les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> – du travail et des soins auprès des équidés ; – des travaux d'entretien des installations ; – du travail technique des équidés ; – de l'animation et de l'encadrement des publics. <p>Comptabilité de base de l'entreprise.</p> <p>Seconde l'employeur dans la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.</p>	<p>Suivant des directives précises et fréquentes, à moins que la permanence des travaux en cours y supplée et muni d'un planning préétabli, en l'absence de l'employeur ou du cadre supérieur.</p> <p>Selon des directives générales régulières, bonne exécution des travaux en temps opportun.</p> <p>Connaissance souhaitée des comptes de l'entreprise ou du secteur.</p>	<p>Initiative d'organisation du travail, mais compte rendu des activités journalières.</p> <p>Ne procède ni aux achats ni aux ventes, sauf délégation particulière et exceptionnelle.</p> <p>Pas d'initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les achats et les ventes ; – pour l'embauchage, mais peut transmettre la paye et, suivant les directives et sous la responsabilité de l'employeur, peut embaucher le personnel. 	<p>Un ou plusieurs salariés sous ses ordres.</p> <p>Organisation et direction du travail d'équipe</p>

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 63 DU 7 JANVIER 2016

NOR : AGRS1697088M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain, sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines, figurant à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire », annexe « Cavaliers d'entraînement », sont les suivants :

A. – Jour de repos hebdomadaire

Lorsque son horaire de travail l'appelle à prendre son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, les heures de travail qu'il effectue le dimanche sont majorées de 70 % en sus du salaire mensuel normal, si le cavalier d'entraînement fait son horaire normal de travail.

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 100 %.

B. – Jours fériés

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement pendant un jour férié qui aurait dû être son jour de repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Lorsque ce jour férié tombe un jour autre que celui du repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées ce jour-là sont majorées de 80 % en sus du salaire mensuel normal.

Dans les deux cas prévus au paragraphe B ci-dessus, les heures travaillées peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Chantilly, le 7 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 64 DU 7 JANVIER 2016

NOR : *AGRS1697089M*
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 7 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement », telles qu'elles résultent de l'avenant n° 21 du 27 décembre 2006, sont modifiées comme suit :

« Une indemnité d'habillement de 21 € par mois, avec un maximum de 252 € par an, est due au cavalier d'entraînement titulaire, sur présentation de factures correspondantes. »

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Chantilly, le 7 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

AVENANT N° 6 DU 2 JUILLET 2015
À L'ACCORD « FORMATION PROFESSIONNELLE » DU 21 JUIN 2005

NOR : AGRS1697084M
IDCC : 7008

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNACAR CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant de révision à durée indéterminée annule et remplace les dispositions prévues par l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005.

Les nouvelles dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 révisé sont annexées au présent avenant.

Article 2

Dépôt et notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Les partenaires sociaux de conseil élevage, après avoir examiné les profondes modifications affectant le métier d'éleveur producteur de lait, font l'analyse que les organismes conseil élevage (ECEL) vont avoir à conduire de profondes mutations dans leurs métiers du contrôle de performances et du conseil.

Ils considèrent que, comme pour les mutations conduites précédemment, la formation professionnelle constituera un levier essentiel dans l'accomplissement de ces mutations. En effet, conformément aux valeurs et à la culture des ECEL, ils affirment que les métiers de demain seront exercés par les femmes et les hommes qui font le réseau conseil élevage d'aujourd'hui.

Signataires du contrat de filière alimentaire du 19 juin 2013 et de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire en date du 30 octobre 2014, pris en application de la loi n° 3014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux de la branche ont, par souci d'harmonisation et de cohérence des dispositions applicables dans le périmètre d'OPCALIM, jugé opportun de modifier les dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle dans la branche France conseil élevage du 21 juin 2005 dans sa version dernièrement modifiée par avenant du 25 novembre 2010.

Le souci d'adapter les dispositions conventionnelles de la branche France conseil élevage aux dispositions qui se construisent au sein de la filière alimentaire s'inscrit dans la continuité des décisions d'harmonisation des dispositifs de professionnalisation adoptés par la CPNEF en date du 18 avril 2014 et vise à rationaliser les objectifs et les moyens des entreprises relevant du périmètre d'OPCALIM pour mieux répondre aux objectifs de renforcement des savoirs et des compétences des salariés, de dynamisme et de compétitivité des entreprises, tout en laissant à la branche l'opportunité de conserver des spécificités conventionnelles plus favorables justifiées par son activité et ses métiers.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord, ci-après désigné « l'accord » concerne :

- d'une part, les entreprises de conseil en élevage du territoire métropolitain ci-après désignées par le sigle « ECEL » ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces ECEL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés des chambres d'agriculture.

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche France conseil élevage s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé ci-après l'observatoire. Cependant, attentifs aux projets en cours concernant la fusion des différents observatoires existants dans le périmètre d'OPCALIM, les partenaires sociaux s'accordent sur l'ambition de la branche à rejoindre un observatoire unique, lorsque l'opportunité se concrétisera techniquement et juridiquement.

Rôle

L'observatoire a pour objet d'étudier les évolutions des élevages producteurs de lait de manière à identifier les évolutions prévisibles de leurs besoins en matière de contrôle et de conseil. A partir de ces prévisions, l'observatoire a pour rôle d'identifier les conséquences de ces évolutions en termes d'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Il a notamment pour missions :

- d'identifier les évolutions prévisibles en termes de besoins de compétences et de qualifications professionnelles de manière à définir les objectifs et priorités de formation à prendre en compte par les entreprises dans leur plan de formation, leurs actions de professionnalisation et leur mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- de proposer la création de diplômes professionnels (licences professionnelles...) ;
- de faire toute proposition utile d'évolution du chapitre IV « Classification professionnelle », de la convention collective nationale du 16 septembre 2002 à la commission nationale paritaire.

Composition

L'observatoire est composé des membres de la commission nationale paritaire. Le travail de l'observatoire peut, en tant que de besoin, être préparé par des groupes de travail.

Fonctionnement

L'observatoire est animé en alternance annuelle par le représentant de FCEL et un représentant des organisations syndicales. L'observatoire se réunit au moins une fois par an. Il dispose du rapport économique et social remis à la commission mixte complété des données relatives à la formation professionnelle.

Il peut réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications pour alimenter les travaux de la commission emploi formation chargée de définir les priorités en matière de formation en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles.

Le fonctionnement de l'observatoire est financé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 3

Objectifs et priorités de formation

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les objectifs et priorités de formation sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Tout salarié doit pouvoir être affecté dans l'un des quatre types de public décrits.

Au minimum tous les 3 ans, la CPNEF doit, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire, actualiser ces objectifs et priorités.

PUBLICS	OBJECTIFS ET PRIORITÉS
Salariés exerçant un métier administratif	Actions de formation visant à développer des compétences d'assistance administrative, technique et de communication Actions de formation visant à approfondir un domaine de compétences liées à l'évolution des métiers ayant trait au fonctionnement et à l'administration de l'entreprise

PUBLICS	OBJECTIFS ET PRIORITÉS
Salariés exerçant un métier de contrôle de performances	<p>Actions de formation visant à acquérir des connaissances et développer des compétences en vue d'élargir son domaine d'intervention au-delà des activités standards liées au contrôle de performances</p> <p>Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences de gestion et d'animation d'équipes d'agents du contrôle de performances</p> <p>Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures</p>
Salariés exerçant un métier conseil	<p>Actions de formation visant à développer le niveau d'expertise</p> <p>Actions de formation visant à développer les compétences d'accompagnement de projet</p> <p>Actions de formation visant à intégrer l'évolution des conditions d'exercice du métier dans l'approche conseil : formalisation, contractualisation...</p> <p>Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences nécessaires à l'animation et la mise en œuvre d'actions de groupe</p>
Salariés exerçant un métier d'encadrement	<p>Actions de formation visant à développer et renforcer les capacités d'innovation et d'expertise</p> <p>Actions de formation visant à développer la capacité managériale et de conduite du changement</p> <p>Actions de formation visant à développer les compétences d'ingénierie de la formation et d'accompagnement des salariés</p>

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de veiller à un égal accès à la formation pour tous les salariés. Dans ce cadre, entreprises et salariés veillent notamment à valoriser la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 4

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les ECEL

Les signataires encouragent les ECEL à développer leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Les signataires s'engagent à réfléchir aux appuis que la CPNEF pourrait apporter aux ECEL et à leurs salariés pour conduire et communiquer leurs travaux de GPEC.

Article 5

Contrats et périodes de professionnalisation

Les dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnelles sont celles inscrites respectivement aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'exclusion des dispositions suivantes plus favorables sur :

- la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ;
- le développement du tutorat pour la professionnalisation.

Concernant la prise en charge par l'OPCA, en application des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par l'OPCA sur les bases suivantes :

- 10 € par heure pour les niveaux I à IV (niveau bac et +) ;
- 20 € par heure pour les niveaux V et VI (< niveau bac) (il s'agit des niveaux d'étude, au moment de l'entrée en formation) ;
- 15 € par heure pour les publics prioritaires (JSQBMS) (jeunes sans qualification et bénéficiaires des minima sociaux).

S'agissant des dépenses exposées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation, la prise en charge par l'OPCA, en application des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 et D. 6324-1 à D. 6324-6 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014 et le décret du 22 août 2014, s'effectue sur la base d'un forfait horaire de 25 €.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration d'OPCALIM, la CPNEF peut moduler les forfaits ci-dessus définis pour les contrats et périodes de professionnalisation.

5.1. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
 - pendant les 12 premiers mois : 65 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 75 % du Smic ;
- 21 à 25 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 80 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % du Smic ;
- 26 ans à 44 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 85 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
- 45 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans le calcul des droits à l'ancienneté.

5.2. Développement du tutorat pour la professionnalisation

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation en contrat ou période de professionnalisation.

Parallèlement, les ECEL devront professionnaliser les tuteurs, par exemple en leur proposant des actions de formation spécifiques et en leur apportant les appuis utiles à l'accomplissement de leur mission. La formation des tuteurs peut être prise en charge par l'OPCA conformément à l'article D. 6332-90 du code du travail.

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

La mission du tuteur doit être définie dans un écrit porté à la connaissance du tuteur explicitant les objectifs de la mission, sa durée, le temps devant y être consacré et les étapes essentielles de l'action. Le tuteur est au niveau 3 (art. 28 de la CCN) de la classe dans laquelle est classé le salarié tutoré ou au moins au niveau 2 dans une classe supérieure.

L'action de tutorat est intégrée dans le temps de travail du tuteur, décomptée comme tel et prise en compte dans son organisation du travail.

Les projets de mise en place d'actions de tutorat sont soumis pour avis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan des actions de tutorat lui est présenté annuellement.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale seront pris en charge par OPCALIM conformément à l'article D. 6332-91 du code du travail. Le montant et la durée de prise en charge sont définis par décision de la CPNEF.

Article 6

Lutte contre l'illettrisme

Les signataires s'accordent pour considérer l'illettrisme comme un fléau social. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des ECEL de rechercher, en lien avec les associations spécialisées, des actions susceptibles de contribuer à le combattre notamment dans le cadre d'actions éligibles au socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionnées aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 7

Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés

Les signataires posent en principe que les travailleurs handicapés ne doivent subir aucune discrimination dans l'accès à la formation de manière à assurer l'égalité professionnelle et à ne pas les pénaliser en termes de maintien dans l'emploi et de développement des compétences. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des ECEL de prendre toute mesure pour s'assurer de cette non-discrimination.

Article 8

Limite aux temps cumulés de travail et de formation

Afin de permettre aux salariés de suivre, dans les meilleures conditions, les actions de formation, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 45 heures hebdomadaires sauf demande écrite du salarié. En cas de demande du salarié de pouvoir excéder 45 heures, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 48 heures hebdomadaires.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux formations hors temps de travail réalisées dans le cadre du compte personnel de formation.

Articles 9 à 23 (pour mémoire).

Article 24

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Article 25

Dénonciation partielle ou totale

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

Article 26

Durée et évaluation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNEF est chargée de l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les ECEL, à l'occasion de la présentation du bilan annuel de branche établi par FCEL sur la base des informations fournies par l'OPCA2, les ECEL et par les représentants des organisations syndicales.

Article 27

Portée de l'accord de branche

Les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : *AGRS1697083M*
IDCC : 7008

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNACAR CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article 1^{er}, la généralisation de la couverture complémentaire frais de santé à tous les salariés.

Il s'inscrit dans le respect :

- des exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;
- du décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

A compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront disposer d'une assurance ouvrant à tous leurs salariés le bénéfice d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord porte sur les conditions de participation financière à la couverture complémentaire frais de santé des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 concernant les organismes de contrôle laitier (IDCC : 7008). Il ne s'applique pas aux entreprises qui bénéficient à la date d'application du présent accord d'un dispositif au moins aussi favorable.

Article 3

Contribution de l'entreprise

La contribution de l'entreprise, pour un salarié isolé, est, à compter du 1^{er} janvier 2016, au moins égale à 50 % du coût du régime de base obligatoire mis en place dans l'entreprise, sans pouvoir être inférieure à 18 € par mois et par salarié.

En tout état de cause, le niveau de garanties répond au panier de soins légal minimal tel que défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables » prévues à l'article R. 871-2 du même code.

Article 4

Salariés concernés

Sauf dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques, tous les salariés sont concernés par les dispositions du présent accord.

Article 5

Cas de dispense d'affiliation

Les parties conviennent que les dispenses d'affiliation, à l'initiative du salarié, sont celles prévues par la réglementation en vigueur. A titre d'information, à la date de signature du présent accord, elles concernent l'ensemble des situations visées à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui répondent à l'une des situations prévues par la réglementation, et qui souhaitent être dispensés d'affiliation, doivent formuler cette demande expressément par écrit auprès de leur employeur, chaque année.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation, notamment concernant l'absence de toute portabilité en cas de rupture de contrat.

En outre, les parties conviennent expressément que le présent accord ne s'oppose pas au bénéfice des dispositions de l'article 11 de la loi Evin en cas de mise en place d'un régime par décision unilatérale de l'employeur. En conséquence, que le régime frais de santé soit mis en place dans l'entreprise avant ou après l'application du présent accord, les salariés qui entrent ou entraient dans le cadre de cette dispense d'affiliation prévue notamment au 1^o de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale peuvent en bénéficier s'ils le souhaitent, les dispositions du présent accord n'étant pas, dans ce cas, obligatoires.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Article 9

Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de la DIRECCTE de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail. En cas de dénonciation, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois qui court à compter du dépôt légal de la dénonciation.

Article 10

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 124 DU 5 NOVEMBRE 2015

NOR : *AGRS1697086M*
IDCC : *7002*

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La délégation « employeurs » et les organisations syndicales sont parvenues à se doter d'une convention collective actualisée et lisible.

Ainsi, la première phase des travaux de réécriture s'est traduite par trois avenants de révision en date du 14 novembre 2013.

Dans le cadre du préambule de l'avenant de révision de la convention collective nationale, il était indiqué : « Les partenaires sociaux ont dressé, au cours de leurs travaux, une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points. » C'est l'objet du présent avenant de révision.

Par ailleurs, le présent avenant apporte les modifications nécessaires suite aux réserves indiquées par les arrêtés du 15 avril 2014 portant extension des avenants n°s 120, 121 et 122 du 14 novembre 2013 à la convention collective nationale concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux et qui étaient liées à des erreurs matérielles.

Article 1^{er}

L'article 2 « Durée du travail » de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié ainsi qu'il suit.

« La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif au sens de l'article R. 713-21 du code rural. »

Article 2

L'article 4.3 de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« La mise en œuvre de ces contingents fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et d'une information de l'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi. »

Article 3

L'article 7.3 de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les entreprises peuvent avoir recours aux horaires flexibles, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et information préalable de l'inspecteur du travail. Pour celles qui ne sont pas assujetties aux dispositions sur les comités d'entreprise et/ou les délégués du personnel ou pour celles qui, bien qu'étant soumises n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après que celui-ci a constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures susceptibles d'être reportées d'une semaine à une autre est fixé par accord au niveau de l'entreprise. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les heures ainsi reportées ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires dès lors que ces reports résultent d'un libre choix des salariés concernés. »

Article 4

L'article 9 « Dépôt et notification » de l'avenant n° 121 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent avenant de révision, qui annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. (...) »

Article 5

L'article 7 « Dépôt et notification » de l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants n°s 91 et 109 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent avenant de révision, qui annule et remplace les dispositions des avenants n°s 91 et 109, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. (...) »

Article 6

L'article 27 nouveau de l'avenant 122 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« (...) l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée... ».

Article 7

L'article 6 « Délégués syndicaux » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421- 8, L. 2421- 9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux 2 alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6. Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé. »

Article 8

L'article 6 *bis* « Participation des salariés aux commissions paritaires nationales » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2. Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- à 60 % de manière égalitaire ;
- à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche. »

Article 9

Un article 6 *quater* « Représentant de la section syndicale » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque. »

Article 10

L'article 22 « Compensation entre périodes de grands travaux et période de morte-saison » est supprimé.

Article 11

L'article 23 « Heures de nuit et de dimanche » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.

2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d'au moins 20 %.

Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures - 6 heures.

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %. »

Article 12

L'article 31 « Embauche et contrat de travail » est complété par un point n° 5 rédigé ainsi qu'il suit :

« 5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise. »

Article 13

L'article 44 « Jours fériés chômés. – Récupération » est complété par un point n° 5 avec la phrase suivante : « 5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas. »

Article 14

L'article 45 « Durée et période des congés payés » est modifié en son 5° et rédigé ainsi qu'il suit :

« (...) 5. Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément. (...) ».

Article 15

Un article 45 *bis* « Don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade » est créé et ainsi rédigé :

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail. »

Article 16

Un article 51 *bis* « Congé de paternité » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8 du code du travail, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque. »

Article 17

L'article 52 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs. »

Article 18

L'article 6 de l'avenant n° 121 « Repos compensateur » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures et telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective nationale donnent lieu à un repos compensateur de 20 %. Cette mesure ne se cumule pas avec celles pouvant résulter d'accord d'entreprise ou d'une décision de l'inspection du travail en la matière. »

Article 19

Dépôt légal

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 20

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

AVENANT N° 9 DU 13 JANVIER 2016
À L'ACCORD « PRÉVOYANCE » DU 30 JANVIER 2008

NOR : AGRS1697090M
IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité apporter des précisions destinées à rendre plus lisibles et cohérents les avenants n° 7 du 24 juin 2015 et n° 8 du 19 novembre 2015 à l'accord de prévoyance du 30 janvier 2008.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Le présent accord concerne les salariés non ressortissants de la CCN AGIRC de 1947 qui relèvent de la convention collective de travail du 8 septembre 2006 concernant les salariés des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95). »

Article 2

L'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire » est modifié comme suit :

L'alinéa 3 est ainsi rédigé : « Les cotisations des garanties de prévoyance sont dues le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté continue dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord pour les garanties incapacité de travail, incapacité permanente, décès et assurance des charges sociales. Les prestations de

ces garanties prennent également effet le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise. »

L'alinéa 4 est supprimé.

L'alinéa 5 (qui devient l'alinéa 4) est ainsi rédigé : « Les cotisations avec portabilité incluse sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,69	0,31 (*)	0,38
Invalidité	0,31	0,25	0,06
Décès	0,40	0,40	–
Total	1,40	–	–
Assurance des charges sociales patronales	0,10	0,10	–
Total	1,50	1,06	0,44
(*) Cette cotisation de 0,31 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. »			

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160140-000416

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
