

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/20 DU 4 JUIN 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	109

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 61 du 5 avril 2016 relatif à la clause de non-concurrence des contrats des salariés non cadres	4
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 22 mars 2016 relatif aux salaires minima 1 ^{er} avril 2016	7
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2016.	9
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 mars 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2016	11
Enseignement (établissements privés) : accord du 3 novembre 2015 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.....	13
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 83 du 18 mars 2016 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2016	28
Horlogerie : accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation	32
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ.....	39
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation	42
Métallurgie (Corrèze) : adhésion par lettre du 30 mars 2016 de l'UIMM Limousin à la convention collective	46
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : adhésion par lettre du 30 mars 2016 de l'UIMM Limousin à la convention collective	47
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1 ^{er} juin 2016.....	48
Particulier employeur (salariés) : accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	50
Pâtisserie : avenant n° 84 du 11 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	60
Pâtisserie : avenant n° 85 du 11 décembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.	64
Plasturgie : accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP.....	73

Presse magazine (éditeurs [cadres et employés]) : dénonciation par lettre du 6 avril 2016 du SEPM des conventions collectives	80
Promotion immobilière : avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016.....	81
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	83
Reprographie : accord du 14 avril 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	97
Spectacle vivant (secteur privé) : accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire complémentaire frais de santé.....	99

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 61 DU 5 AVRIL 2016

**RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DES CONTRATS
DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : ASET1650563M

IDCC : 1412

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 2

*Ajout de l'article 3.14 relatif aux clauses de non-concurrence
des contrats des salariés non cadres*

Les partenaires sociaux s'entendent pour créer un article 3.14 au sein du chapitre III « Contrat de travail. – Conditions d'exécution. – Salaires et appointements ».

Cet article a pour objet de prévoir et encadrer les clauses de non-concurrence qui pourraient être insérées dans les contrats de travail des salariés non cadres (les salariés non cadres correspondent aux salariés de niveau I à V selon la classification de la convention collective).

Il est rappelé que les clauses de non-concurrence présentes dans les contrats des salariés cadres sont encadrées par l'article 10.12 de la convention collective.

En outre, les éventuelles clauses de non-concurrence plus favorables au salarié non cadre et existantes préalablement au dépôt du présent avenant demeurent en l'état.

« Article 3.14

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire à un ancien salarié l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui pourrait porter atteinte aux intérêts de son ancien employeur.

De fait, elle permet d'éviter que l'ancien salarié apporte les connaissances qu'il a acquises chez son ancien employeur à une entreprise concurrente ou qu'il crée sa propre entreprise dans le même domaine d'activité que celle pour laquelle il avait été employé.

Une telle clause ne sera valable que si elle respecte les conditions de validité définies ci-après :

- la clause de non-concurrence peut être proposée directement dans le contrat, ou ensuite par avenant, uniquement pour les salariés non cadres de niveaux IV et V. Dès lors, toute clause de non-concurrence insérée dans les contrats des salariés classés aux niveaux I à III est réputée non valable.

La clause précise les actes de concurrence interdits après la fin du contrat de travail, en relation avec l'activité de l'entreprise et celle du salarié ;

- la clause ne peut excéder une durée de 1 an ;
- la clause doit préciser le périmètre géographique de non-concurrence, étant entendu que ce périmètre devra être cohérent avec la fonction exercée par le salarié concerné ;
- la clause doit prévoir une contrepartie financière mensuelle dont bénéficiera l'ancien salarié, qui sera au minimum égale aux 5/10 du salaire moyen des 3 derniers mois de présence. Cette contrepartie est portée au minimum aux 6/10 de cette moyenne en cas de licenciement et tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de verser la contrepartie financière sous réserve de prévenir le salarié de cette renonciation, par écrit, dans un délai de 30 jours à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture ou de la date de remise de la lettre de démission ou de la date de fin de contrat en cas de rupture conventionnelle et au plus tard à la date de départ effectif du salarié.

Il est précisé qu'une telle clause n'est pas applicable pendant une période d'essai ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Le présent article a un caractère impératif et il ne saurait y être dérogé dans un sens moins favorable au salarié par accord d'entreprise ou clause contractuelle. »

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 5 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 22 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2016
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650550M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;

L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO BTP,

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, de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment et de l'accord du 12 février 2002 sur les salaires minima des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment en Languedoc-Roussillon.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment en Languedoc-Roussillon est fixé à compter du 1^{er} avril 2016 comme suit dans le tableau :

(En euros.)

A	B	C	D	E	F	G	H
1 466,62	1 536,71	1 689,98	1 833,09	2 053,26	2 290,92	2 546,64	2 768,28

Article 2

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Muguio, le 22 mars 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 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2016
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650553M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;
L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FNCB CFDT ;
La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le

22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de Languedoc-Roussillon applicable à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

Conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures :

Pour les coefficients 150 à 210 le salaire mensuel minimal :

- coefficient 150 : 1 466,62 € ;
- coefficient 170 : 1 486,63 € ;
- coefficient 185 : 1 572,70 € ;
- coefficient 210 : 1 736,92 €.

Pour les coefficients 230 et suivants :

- la partie fixe à 236,5 € ;
- la valeur du point à 7,1219 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 466,62	9,67
– position 2	170	1 486,63	9,80
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 572,70	10,36
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 736,92	11,45
– position 2	230	1 874,54	12,35
Niveau IV			
Maître ouvrier. – Chef d'équipe :			
– position 1	250	2 016,58	13,29
– position 2	270	2 159,41	14,23

Par ailleurs, l'indemnité applicable au maître d'apprentissage est fixée à 220 €.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Mauguio, le 22 mars 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 MARS 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2016
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)
NOR : ASET1650554M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon ;

La FFB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII chapitre I^{er} des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre

part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur les différents barèmes applicables à compter du 1^{er} avril 2016.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- l'indemnité de repas ;
- l'indemnité de frais de transport ;
- l'indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires. Cette obligation s'applique aussi aux apprentis.

Ces indemnités ont un caractère journalier, forfaitaire et fixé en valeur absolue.

Indemnités de trajet

(En euros.)

ZONE 1A (0 à 5 km)	ZONE 1B (5 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)	ZONE 6 (50 à 60 km)	ZONE 7 (60 à 70 km)
1,59	1,59	2,64	3,69	4,75	5,81	–	–

Indemnités de transport

(En euros.)

ZONE 1A (0 à 5 km)	ZONE 1B (5 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)	ZONE 6 (50 à 60 km)	ZONE 7 (60 à 70 km)
2,10	2,10	3,93	6,34	8,83	11,24	–	–

Indemnité de repas

MONTANT
9,40 €

Article 2

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Mauguio, le 22 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650555M

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les dispositifs en matière de formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés (EEP) ont pris acte de ces modifications et ont décidé de réviser l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011 et de lui substituer les dispositions du présent accord.

Ses signataires ont fait le choix de faire référence à la loi sauf dans les dispositions spécifiques contenues dans le présent accord et organisées en trois axes majeurs : la réforme du financement, la personnalisation des droits (entretien professionnel, compte personnel de formation) et le contrôle de la qualité des formations.

Pour les signataires du présent accord, la formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Les signataires s'engagent à porter à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication...) l'existence des dispositifs de formation professionnelle, des modalités de départ et leur financement.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET PRIORITÉS DE L'INTERBRANCHES

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés définis ci-dessous et à leurs salariés.

Sont visés les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat dans le cadre des articles L. 442-1 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent couvre les champs conventionnels suivants :

NUMÉRO IDCC	INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels.
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique.
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé.
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés.
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique.
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé.
2364	Convention collective de l'enseignement technique sous contrat simple.
2408	Convention collective des salariés des établissements privés 2015.
7505	Convention collective des personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
7506	Convention collective des personnels de vie scolaire des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
7507	Convention collective des personnels administratifs et techniques des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
9999	Chefs d'établissements du premier et second degré relevant des statuts du chef d'établissement de l'enseignement catholique.

1.2. Priorités de branche

Les parties signataires du présent accord entendent comme prioritaires dans les branches concernées les formations visant à :

- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNE FP visée dans l'article 2.1, dont les certificats de qualification professionnelle (cf. annexe I) ;
- permettre l'accès au « socle de connaissances et de compétences professionnelles », tel que défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Le socle fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le compte personnel de formation ;
- favoriser l'accès aux formations dont l'objectif est l'appropriation des données de l'environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat, données nécessaires à l'exercice du métier, évolution des jeunes et de leurs familles) ;
- acquérir des prérequis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;
- se perfectionner à la conduite d'équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique.

Ces priorités de branche n'ont pas à être hiérarchisées entre elles.

CHAPITRE II

INSTANCES PARITAIRES DE L'INTERBRANCHES

2.1. CPN EEP Formation

Afin de coordonner les acteurs et les instances dans le domaine de la formation professionnelle de l'interbranches, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée. Elle est désignée CPN EEP Formation.

En application des dispositions légales et du présent accord, elle est l'instance ayant compétence :

- pour déterminer la politique, les orientations, les priorités et les moyens en la matière en fonction des besoins. Ceux-ci peuvent être exprimés par les partenaires sociaux des branches professionnelles relevant du champ du présent accord ;
- mettre en œuvre, dans ce cadre, les dispositifs et les procédures adéquats.

2.1.1. Composition de la CPN EEP Formation

La CPN EEP Formation est composée des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Les signataires se réfèrent aux dispositions de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social signé le 7 juillet 2015 pour l'organisation de la commission.

2.1.2. Missions

La CPN EEP Formation a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans l'interbranches.

Pour cela, elle :

- veille à la mise en œuvre du présent accord ;
- définit, en lien avec les orientations décrites dans le présent accord, la politique formation de l'interbranches, ainsi que sa politique prospective en matière d'emploi et de compétences (GPEC) ;
- fixe les orientations de l'observatoire EEP Formation et détermine les études et travaux ;
- détermine et énumère les priorités en matière de formation professionnelle continue (publics, actions de formation prioritaires, etc.), en informe l'OPCA désigné et veille à sa mise en œuvre ;
- détermine et ajuste la liste des actions de formations de l'interbranches éligibles au compte personnel de formation en lien avec les besoins ;
- pilote et met en œuvre la politique de certification de l'interbranches ;
- habilite, dans le cadre de sa politique de certification, les organismes de formation selon un cahier des charges défini par elle ;
- veille à la mise en œuvre de cette politique de certification par les organismes de formation habilités et en contrôle l'exécution conformément au cahier des charges précité sur laquelle elle s'est fondée pour les habiliter ou à tout protocole spécifique la liant avec eux ;
- entretient tout partenariat ou relation qu'elle estime nécessaire avec des organismes de formation ou opérateurs extérieurs lui permettant de mettre en œuvre sa politique de formation ;
- fixe les règles de prise en charge des actions de formation en lien avec la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA désigné (cf. art. 2.3.3), l'en informe, veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- fixe les priorités d'actions collectives et individuelles à mener dans le cadre de « Capital compétences. – EEP Formation » (cf. art. 4.2) veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- évalue, grâce au support du département dédié de l'OPCA désigné, les actions de formation menées dans l'interbranches et contribue à mettre en place une démarche qualité de ces formations financées par les fonds visés à l'article 4.1.

2.2. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (observatoire EEP Formation)

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements d'enseignement privés, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est créé au sein de la CPN EEP Formation.

Il porte le nom d'observatoire EEP Formation.

2.1.1. Composition

L'observatoire EEP Formation est composé des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose d'un siège.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

2.2.2. Missions de l'observatoire EEP Formation

Instance de concertation, l'observatoire EEP Formation est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans le cadre des orientations déterminées par la CPN EEP Formation, l'observatoire EEP Formation :

- identifie les métiers et compétences clés ;
- dresse un portrait statistique, tant quantitatif que qualitatif des emplois et qualifications ;
- commande toute étude ou analyse permettant :
 - l'appréhension de l'évolution des métiers et de l'employabilité des salariés ;
 - la visibilité des besoins à court et long termes des salariés et des établissements de l'interbranches ;
 - la mise en adéquation entre formation et emploi ;
- mène, à partir d'un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant, sans la mesure du possible sur des chiffres et éléments objectivables, des analyses, délivre des préconisations, propose des orientations à la CPN EEP Formation, l'informe et l'alerte de tout élément permettant à ses membres de redéfinir leur politique.

2.2.3. Fonctionnement

La CPN EEP Formation précise, dans son règlement intérieur, les conditions de fonctionnement de l'observatoire EEP Formation.

En application de l'accord visé l'article 2.1.1, son secrétariat technique et administratif est assuré par le collège des employeurs. A ce titre, le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège.

L'OPCA contribue à son financement selon les dispositions légales en vigueur.

2.3. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

2.3.1. Désignation de l'OPCA pour l'interbranches

Les signataires du présent accord renvoient à l'accord relatif à la désignation d'un OPCA par l'interbranches de l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011.

2.3.2. Missions de l'OPCA

Les signataires rappellent que la principale mission de l'OPCA désigné par l'interbranches est de financer des actions de formation.

En outre, sous l'autorité de la CPN EEP Formation, l'OPCA de l'interbranches assure les missions suivantes :

- collecte des fonds de la formation professionnelle continue ;
- activation d'autres sources de financement ;
- conseil et service de proximité ;
- gestion administrative et financière des dossiers de formation pris en charge.

2.3.3. Section paritaire professionnelle (SPP)

Les signataires du présent accord renvoient à la convention portant sur la création et le fonctionnement de la section professionnelle paritaire (SPP) de L'enseignement privé du 15 décembre 2011.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La gestion des carrières des salariés et l'évolution des emplois et compétences des établissements nécessitent une information, un accompagnement des salariés et des établissements, ainsi que des outils et des dispositifs adaptés à leurs besoins.

Les signataires s'accordent sur les missions suivantes de la formation professionnelle continue pour l'interbranches :

- donner l'accès à la formation aux salariés dont l'employabilité est la plus fragile afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser les conditions du développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle ;
- s'emparer du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Section 1

Information et accompagnement du salarié dans la gestion de sa carrière

3.1. Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a redéfini l'entretien professionnel. Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord national interbranches sur l'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD) dans les établissements d'enseignement privé sous contrat du 18 juin 2009.

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien est organisé par le chef d'établissement ou par un cadre délégué formé à la conduite d'entretien et ayant la connaissance des dispositifs de formation.

Une fiche de poste est nécessaire à sa conduite.

Cet entretien donne lieu à la formalisation d'un document dont une copie est remise au salarié.

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

A cette occasion, un document est rédigé dont une copie est remise au salarié. Ce document permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La CPN EEP Formation mettra à disposition des outils de référence utilisables dans les établissements.

3.2. Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle, lui permettant notamment de conforter son projet ou d'un repositionnement professionnel.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du dispositif sous la condition d'ancienneté déterminée par l'article R. 6322-20 du code du travail.

La réalisation de ce bilan a lieu pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 années d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel donnant lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le salarié qui bénéficie du bilan de compétences peut transmettre à son employeur les éléments permettant la personnalisation de la formation.

Les conclusions de ce bilan sont la propriété exclusive du salarié et celui-ci peut refuser de les transmettre à son employeur.

3.3. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de l'interbranches ont accès à partir du 1^{er} janvier 2015 au conseil en évolution professionnelle.

Le CEP est un dispositif d'accompagnement personnalisé et gratuit proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

C'est une prestation confidentielle relevant du service public de l'orientation, externe, à ce titre, à l'entreprise.

Le CEP est assuré par des conseillers au sein d'organismes labellisés comme Pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les OPACIF ou les « CAP emploi » pour les personnes en situation de handicap.

3.4. Libro EEP Formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un Libro EEP Formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un modèle de Libro EEP Formation est diffusé par les partenaires signataires notamment sous forme de fichier électronique.

Les salariés sont informés de son existence et de ses conditions d'accès.

La CPN EEP Formation les porte à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication, etc.).

Section 2

Dispositifs permettant le départ en formation

3.5. Plan de formation

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ;
- développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif de permettre au salarié de remplir les missions du poste pour lequel il a été engagé.

Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe ou susceptibles d'occuper dans le cadre d'une évolution naturelle, prévisible ou prévue du poste sans que celle-ci n'entraîne de modification de la fiche de poste ou du contrat de travail.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent un changement de poste et/ou de contrat de travail et/ou une évolution de la qualification professionnelle (projet de promotion, mobilité professionnelle sans promotion, reclassement interne ou externe, reconnaissance de compétences sans modification de poste).

Les signataires du présent accord rappellent la nécessité d'élaborer une fiche de poste constituant la référence pour appréhender le type d'action de formation envisagée. Cette fiche est actualisée si jamais la formation conduit à l'évolution du poste.

3.6. Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation est instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires du présent accord se réfèrent à la loi, pour les modalités suivantes : acquisition des droits, alimentation du compte, information et modalités de mobilisation.

3.6.1. Solde des compteurs DIF au 31 décembre 2014

A compter du 1^{er} janvier 2015, le CPF remplace le DIF. Les heures de DIF capitalisées sont transférées sur le CPF pendant une période transitoire de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures créditées sur le CPF sont mobilisées en premier lieu lorsqu'un salarié effectue une formation dans le cadre du CPF.

Le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

3.6.2. Alimentation du compte et calcul des droits au CPF

Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (notamment ceux arrivés ou partis en cours d'année) sont calculés au prorata du temps de travail effectué.

3.6.3. Formations éligibles au CPF

Le CPF peut être mobilisé pour suivre des formations relevant des listes établies par :

- interbranches : CPN EEP Formation ;
- interprofession au niveau régional : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation – COPAREF ;
- interprofession au niveau national : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation – COPANEF).

Les listes sont accessibles sur le site internet dédié : www.moncompteformation.gouv.fr.

3.6.4. Modalités de mobilisation du CPF

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF. En prenant l'initiative d'utiliser son CPF, il devient acteur de son parcours de formation.

- si la formation se déroule hors temps de travail : l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire (sans allocation formation) ;
- si la formation se déroule sur temps de travail : l'accord préalable de l'employeur est nécessaire (contenu et calendrier), la rémunération est maintenue.

3.6.5. Financement des actions de formation engagées au titre du CPF et articulation avec les autres dispositifs de la FPC

Le financement du CPF intervient sur une ligne budgétaire dédiée. Le CPF est financé sur l'agrément prévu par la loi.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite sur le plan de formation ;
- d'un congé individuel de formation (CIF) selon les règles définies par le FPSPP ;
- d'une action suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

3.7. Période de professionnalisation

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, modifie les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, élargit les publics prioritaires et modifie la durée. Les signataires du présent accord se réfèrent au cadre défini par la loi.

La période de professionnalisation peut abonder le CPF des salariés. Elle peut également s'articuler avec les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le décret n° 2014-969 du 22 août 2014 fixe à 70 heures la durée minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires et encadre l'obligation de désigner un tuteur.

La CPN EEP Formation détermine les publics prioritaires et les financements prioritaires. Ces dispositions spécifiques sont communiquées à la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

3.8. Contrat de professionnalisation

Les signataires s'accordent sur l'intérêt de favoriser la mise en œuvre des contrats de professionnalisation comme levier du développement des compétences et l'accès à l'emploi dans l'interbranches.

Le contrat de travail assorti d'une formation en alternance qui permet d'embaucher :

- un jeune de 16 à 25 ans, notamment après une mission de service civique ;
- un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- un bénéficiaire de minima sociaux ;
- ou une personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il est conclu pour une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois, voire jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires ou selon la qualification préparée.

Le contrat proposé doit permettre à son bénéficiaire d'obtenir une qualification reconnue :

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

La durée de la formation varie selon la qualification préparée : entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) avec un minimum de 150 heures.

Un tuteur est nommé pour accueillir, guider et accompagner le bénéficiaire du contrat ; le tuteur est volontaire et doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée.

La CPN EEP Formation peut déterminer des publics prioritaires ou des financements prioritaires. Ces dispositions spécifiques seront communiquées à la SPP.

3.9. Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de professionnalisation. Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

Section 3

Institutions représentatives du personnel

S'agissant du rôle et missions des institutions représentatives du personnel, les signataires se réfèrent à la loi.

Les organisations signataires rappellent que sur la base d'informations précises délivrées par l'employeur ⁽¹⁾ le comité d'entreprise est consulté chaque année conformément aux dispositions du code du travail ⁽²⁾ :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'établissement en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans celui-ci. Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines ;
- au cours de deux réunions spécifiques, en vue d'émettre un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ;
- en vue d'émettre un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Les signataires s'engagent à permettre un accès facilité des représentants du personnel des travaux et décisions de la CPN EEP Formation et de l'observatoire EEP Formation (site internet, communiqué, publication...).

Section 4

Dispositifs prioritaires ou spécifiques dans l'interbranches

3.10. Accès et maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est la première certification professionnelle créée par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel sous l'égide du COPANEF ⁽³⁾.

(1) Notamment art. D. 2323-5 du code du travail.

(2) Art. L. 2323-34 et suivants du code du travail.

(3) Art. D. 6113-1 du code du travail. Le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 « est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. »

L'objectif pour l'interbranches est de s'emparer du socle et de mettre en place une démarche de mise en œuvre au bénéfice des établissements et des salariés utile à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation permettant d'acquérir ce socle sont éligibles au CPF et aux périodes de professionnalisation.

3.11. Actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur le fait que la VAE est une démarche individuelle et qu'elle n'est pas une action de formation.

Ainsi, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 3 ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires s'accordent sur les objectifs de la VAE comme servant à :

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité, son emploi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- favoriser la progression.

Il est possible, afin de financer l'accompagnement de la VAE, par le plan (convention tripartite), d'actionner le CPF, ou encore avec le FONGECIF dans le cadre d'un congé ⁽¹⁾.

3.12. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Considérant que certains métiers nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques pour leur exercice au sein des établissements de l'interbranches et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, les partenaires sociaux peuvent procéder à la création de certificat de qualification professionnelle (CQP).

3.12.1. Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle, via la CPN EEP Formation. Il atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier (c'est-à-dire une qualification identifiée par la branche).

Le CQP est ainsi reconnu dans tous les établissements relevant de l'interbranches par les classifications des conventions collectives du champ du présent accord.

Le CQP est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel de certification est établi.

Le CQP est une certification de compétences et, à ce titre, il nécessite une évaluation.

Le CQP est délivré par une commission de certification (émanant de la CPN EEP Formation) à l'issue d'un parcours de formation ou par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et seulement après que le candidat a répondu aux exigences de l'évaluation fixées au préalable par la CPN EEP Formation.

La mise en œuvre du CQP est donc le fruit d'une coopération entre la CPN EEP Formation qui établit les référentiels de compétences par domaine d'activité et les organismes de formation qui les traduisent en référentiel de formation.

(1) La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non (autorisation d'absence).

Il intègre dans sa durée les épreuves de validation et éventuellement les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Le CQP peut également être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). Cette certification permet la reconnaissance d'une qualification pour le salarié, la valorisation d'un métier pour la branche et sa visibilité au niveau national.

Les signataires confient cette mission à la CPN EEP Formation.

3.12.2. Formalisation initiale lors de l'entrée dans la démarche CQP

L'entrée du salarié dans la démarche CQP repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « positionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranche ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

Un document de référence permettant cette formalisation est proposé dans les outils développés par la CPN EEP Formation mis à disposition du salarié et du chef d'établissement.

3.13. Titres à finalité professionnelle

L'interbranches se réserve le droit de s'appuyer sur des titres professionnels ou à finalité professionnelle et d'accompagner les organismes certificateurs lorsque ces titres attestent de la maîtrise de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées au sein des établissements.

3.14. Fonction tutorale et missions d'accompagnement

Les signataires s'accordent sur l'importance de la formation et de valorisation des tuteurs et des accompagnateurs dans l'interbranches.

A ce titre, les signataires du présent accord distinguent :

- le tuteur exerçant des missions dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- l'accompagnateur dans le cadre des CQP.

L'exercice de ces missions est considéré comme un temps de travail.

3.14.1. Tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, guider et accompagner un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Le tuteur est un salarié volontaire choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de son établissement, ceci favorise la réussite du parcours de professionnalisation. Il peut également assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur doit avoir une bonne connaissance de l'institution et de l'établissement. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique préalable.

3.14.2. Accompagnateur

Au cours de leur formation les candidats au CQP doivent effectuer une mise en pratique dans un établissement de stage. A cette occasion, ils sont accompagnés et évalués par un salarié de l'établissement.

Les signataires renvoient à l'accord de création des CQP quant à la définition des prérequis et l'expérience requise pour assurer les missions d'accompagnement confiées.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la formation des accompagnateurs afin de professionnaliser les pratiques et de partager un langage commun.

Par ailleurs, un vivier des établissements de stage est créé par le collège des employeurs qui en assure le suivi sous l'égide de la CPN EEP Formation.

Lors de l'inscription au vivier, les établissements d'accueil et les accompagnateurs s'engagent à suivre le cursus de formation et, éventuellement, à devenir membre des jurys de certification.

3.15. Formation à distance (FOAD)

Les signataires confient à la CPN EEP Formation le développement et le recours à la formation à distance pour les salariés des établissements par tout moyen disponible (cours par correspondance, formation en ligne, MOOC).

Les actions à l'initiative exclusive de l'employeur (d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi) organisées à distance se déroulent pendant le temps de travail du salarié.

Le chef d'établissement met à disposition du salarié concerné tous les moyens (organisationnels et techniques) lui permettant de suivre ces formations.

CHAPITRE IV

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

4.1. Contribution légale obligatoire

4.1.1. Contribution des structures employeur de moins de 10 salariés ETP

Les structures employeur de moins de 10 salariés de droit privé sont tenues de verser, avant le 1^{er} mars de chaque année, à l'OPCA désigné (cf. art. 2.3) une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Elle est due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

4.1.2. Contribution des structures employeur de plus de 10 salariés ETP

A compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015, les structures employeur de plus de 10 salariés de droit privé sont tenues, avant le 1^{er} mars de chaque année, de verser à l'OPCA désigné (cf. art. 2.3) une contribution minimale égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Elle est due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

4.2. Contribution conventionnelle : capital compétences. – EEP Formation

Soucieux d'assurer la continuité de l'effort formation dans les établissements de l'interbranches, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle obligatoire pour toutes les structures employeur relevant du champ d'application quel que soit leur effectif.

Elle est égale à 0,1 % de la masse salariale et due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

La contribution conventionnelle, versée à l'OPCA désigné, avant le 1^{er} mars de chaque année, a pour objet la poursuite du développement de la formation professionnelle continue et la mise en œuvre de la politique formation de l'interbranches, notamment en ce qui concerne la certification.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA désigné.

Toutefois, elle relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de l'interbranches qui décident de son usage et de sa répartition par la CPN EEP Formation.

Les fonds ainsi collectés seront gérés par la CPNE EEP Formation dans le cadre de l'enveloppe financière nommée « Capital compétences. – EEP Formation ».

Les axes prioritaires définis sont les suivants :

- financement de la politique certification de la branche (formation des accompagnateurs CQP, suivi et gestion des jurys CQP, développement, mise en œuvre et gestion des moyens de suivi des CQP) ;
- financement des actions conduisant à la création d'un parcours formation.

La CPN EEP établit les modalités de mobilisation de ces fonds et contrôle leur utilisation.

Au regard de l'expérience, les parties examineront le principe et les modalités d'appel de cette contribution ainsi que son montant dans un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

4.3. Participation volontaire

Chaque établissement est libre de participer au-delà des contributions légale et conventionnelle, par tout moyen, au développement de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE V

DÉPÔT, EXTENSION, RÉVISION, DÉNONCIATION

5.1. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

5.2. Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, comporte la désignation des articles visés par la demande.

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Les organisations signataires ouvrent la négociation dans les 3 mois de la réception de la demande de révision.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

5.3. Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

Des négociations doivent s'engager à l'issue de ce préavis.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la signature d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

5.4. Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé par le collège employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Concomitamment, il fait l'objet d'une demande d'extension.

CHAPITRE VI

SIGNATURES

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;
SNCEEL ;
SYNADEC ;
SYNADIC ;
UNETP ;
EPLC ;
FFNEAP ;
UNEAP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
FNEC-FP FO ;
SNEC CFTC ;
SNEIP CGT ;
SNEPL CFTC ;
SPELC ;
SYNEP CFE-CGC

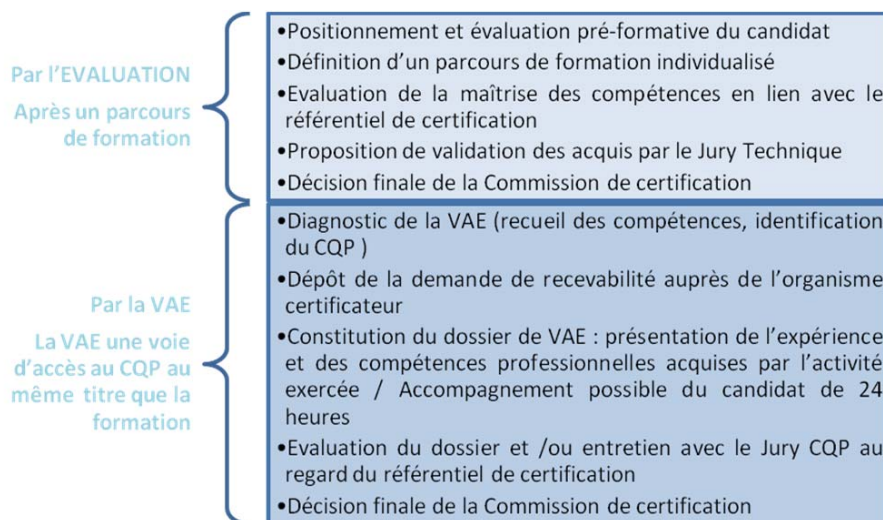
ANNEXE I

Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les signataires s'accordent sur les objectifs suivants concernant le développement des CQP dans l'interbranches :

- reconnaître et asseoir des connaissances, des savoir-faire et des compétences des salariés ;
- développer des compétences en lien avec un métier ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle.

Les voies d'accès au CQP sont les suivantes :



Les signataires du présent accord confient à la CPN EEP Formation le soin de communiquer par tout moyen possible (site internet, guide) la valorisation et la promotion de sa politique certification.

Le dispositif de construction du CQP est le suivant :

1. Etude d'opportunité ;
2. Création du référentiel d'activités et de compétences et du référentiel de certification (travaux de l'observatoire) ;
3. Présentation du projet de référentiels à la CPN EEP Formation et validation des référentiels ;
4. Négociation et signature d'un accord de création de CQP (annexé au présent accord).

Cet accord comporte au minimum (la définition succincte du métier et compétences clés, ses modalités d'accès au CQP, les éventuels prérequis du candidat et de l'accompagnateur). Un accord de branche peut prévoir le niveau de classification auquel le titulaire du CQP accède ;

5. Développement des outils d'évaluation des compétences mis en relation avec des experts métiers ;
6. Lancement d'appels d'offres pour choisir les prestataires ;
7. Présentation des supports, outils et des demandes d'habilitation des organismes aux partenaires sociaux de la branche et validation du dispositif ;
8. Mise en œuvre des premiers parcours certifiants ;
9. Inscription éventuelle du CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par la CPN EEP Formation.

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 83 DU 18 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650547M

IDCC : 200

Entre :

L'USNEF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FGT CFTC ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 82 du 21 avril 2015 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum (151,67 heures)
125	9,68	1 468,17
135	9,72	1 473,92
145	9,77	1 481,55
155	9,82	1 489,18
165	9,87	1 496,81
175	9,95	1 509,02

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum (151,67 heures)
185	10,14	1 538,01
195	10,39	1 576,15
205	10,41	1 579,20
215	10,44	1 583,78
225	10,68	1 620,40
235	11,16	1 692,11
245	11,62	1 762,30
255	12,07	1 830,96
265	12,53	1 901,15
275	13,03	1 975,91
285	13,49	2 046,10
295	13,98	2 120,86
305	14,49	2 197,15
315	14,99	2 273,44
325	15,43	2 340,58
335	15,91	2 413,82
345	16,40	2 487,05
355	16,42	2 490,11
405	18,75	2 844,09
455	21,11	3 201,13
505	23,46	3 558,17
555	25,80	3 913,68
605	28,14	4 267,66
655	30,49	4 624,70
705	32,85	4 981,74

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d’ancienneté qui fait l’objet de l’article 2 “Prime d’ancienneté” du présent avenant ;
- pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l’avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Article 2

Prime d’ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2016, l’article 2 de l’avenant n° 82 du 21 avril 2015 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d’ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l’opération suivante : $PA = d \times va$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

COEFFICIENT	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,194	0,388	0,583	0,778	0,972
135	0,196	0,393	0,590	0,785	0,981
145	0,198	0,397	0,595	0,793	0,993
155	0,200	0,402	0,602	0,804	1,004
165	0,205	0,407	0,612	0,815	1,020
175	0,209	0,415	0,624	0,833	1,039
185	0,214	0,428	0,642	0,855	1,069
195	0,219	0,438	0,658	0,877	1,096
205	0,224	0,449	0,675	0,899	1,122
215	0,232	0,465	0,697	0,930	1,163
225	0,242	0,483	0,725	0,968	1,210
235	0,257	0,514	0,773	1,030	1,287
245	0,269	0,537	0,806	1,074	1,342
255	0,279	0,560	0,838	1,118	1,397
265	0,291	0,581	0,872	1,162	1,452
275	0,302	0,602	0,904	1,204	1,507
285	0,313	0,624	0,937	1,249	1,562
295	0,323	0,647	0,970	1,293	1,617
305	0,334	0,669	1,003	1,337	1,671
315	0,345	0,690	1,035	1,381	1,726
325	0,356	0,712	1,068	1,423	1,781
335	0,368	0,733	1,102	1,469	1,836
345	0,378	0,756	1,134	1,512	1,890

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4^e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemples :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie. »

Article 3

Egalité professionnelle

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 18 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1650558M
IDCC : 1044

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME-TPE qui la composent. Pour ce faire, ils décident de mettre en place une commission paritaire de validation dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la mission, la composition et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation ;
- la procédure de validation des accords par la commission paritaire de validation.

Article 1^{er}

Mission

La commission de validation a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec :

- les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ;
- la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ;
- les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La commission se limite à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par la FH.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Article 3

Fonctionnement

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur figure en annexe I du présent accord.

Article 4

Information préalable des organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) dont les adresses figurent en annexe II.

Article 5

Procédure de validation

5.1. Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 4 du présent accord ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Dans la semaine qui suit la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception. Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5.3, d'une décision d'irrecevabilité.

5.2. Contrôle de légalité

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche siégeant à la commission de validation, une copie de l'ensemble du dossier visé à l'article 5.1, au plus tard 15 jours calendaires avant la prochaine réunion.

Lors de cette réunion, la commission paritaire de validation contrôle que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

5.3. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision de validation, lorsque l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- soit une décision motivée d'irrecevabilité lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5.1 ou lorsque l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle ;
- soit une décision motivée de rejet lorsque l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont consignées les décisions et motivations.

5.4. Notification de la décision

La décision de la commission paritaire de validation est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision est notifiée, au plus tard, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

Article 6

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

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

Article 7

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 9

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt au ministère du travail.

Fait à Paris, le 12 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FH.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FEC FO ;

FNECS CFE-CGC.

ANNEXE I

Règlement intérieur de la commission paritaire de validation de l'horlogerie

Le présent règlement a pour objet de compléter sans les modifier les dispositions de l'accord du 12 février 2016 instituant une commission paritaire de validation dans la branche de l'horlogerie et de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de celle-ci.

a) Présidence

Au début de chaque réunion de la commission paritaire de validation, chaque collège désigne son président à la majorité des suffrages exprimés au sein de chaque collège concerné. Le mandat est exercé jusqu'à la réunion suivante.

La commission est coprésidée par les présidents de chaque collège.

Les présidents sont chargés de veiller à l'application de l'accord du 12 février 2016 ainsi que du présent règlement. Ils veillent à la bonne exécution des décisions prises.

Les présidents signent les procès-verbaux visés à l'article 5.3.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est situé au siège de la fédération de l'horlogerie, 26, rue du Renard, 75004 Paris.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la fédération de l'horlogerie.

Le secrétariat assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission. Il est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission par voie postale ou courrier électronique.

Le secrétariat est responsable de l'établissement de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque réunion et devra être dûment émarginée par les membres présents. Le secrétariat rédige les relevés de décisions en cours de réunions et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

c) Organisation des réunions

La commission se réunira chaque fois qu'une demande de validation est sollicitée.

Au moins 2 semaines avant la date de tenue de la commission, le secrétariat procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants, par voie postale ou par courrier électronique.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

Les votes ont lieu à main levée. Un pouvoir peut, si besoin, être attribué aux membres présents. Les pouvoirs sont transmis au secrétariat de la commission avant le début de la réunion.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

d) Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire. Le procès-verbal est signé par les présidents.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

- la date ;
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les représentants de l'organisation patronale présents ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation ;
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet ;
- en cas d'irrecevabilité ou de rejet, le motif de la décision doit être mentionné.

e) Confidentialité

Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité la plus stricte.

ANNEXE II

Liste des organisations syndicales

Conformément à l'article 4 de l'accord du 12 février 2016, l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) à savoir :

La fédération des services CFDT
14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex

La FEC CGT-FO
54, rue d'Hauteville
75010 Paris

La FNECS CGC
9, rue de Rocroy
75010 Paris

La CGT Commerce services
263, rue de Paris
Case 425
93514 Montreuil Cedex

La fédération commerce, services et forces de vente CFTC
CFTC CSFV
34, quai de la Loire
75019 Paris

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 17 MARS 2016
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA ET À L'OPMQ

NOR : ASET1650559M

IDCC : 1982

Entre :

Le SNADOM ;

L'UNPDM ;

La FEDEPSAD,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FNIC CGT ;

La FS CFDT ;

L'UNSA FCS ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 47.74Z et 77.29Z.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

Article 3

Dispositions financières

En tant qu'organisme collecteur paritaire agréé de la branche, AGEFOS PME collecte les contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation, et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les parties signataires conviennent qu'AGEFOS PME fasse bénéficier à la branche d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'OPMQ a pour objet d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche. C'est un outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche. L'OPMQ collectera et analysera ainsi, chaque année, les données de la branche sur les volets économiques et sociaux (dont formation) ; un rapport de branche sera produit, défini et validé par la branche.

L'OPMQ mettra également en œuvre des études dédiées à la branche ou en lien avec d'autres branches. Ces études s'appuieront sur un panel représentatif d'entreprises de la branche et auront pour objet notamment d'analyser les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin.

La CPNE de la branche assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'OPMQ. Elle sera chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire, d'examiner les résultats de ces travaux afin de définir les orientations de la branche. Un interlocuteur dédié à la branche sera désigné par l'OPCA et interviendra en tant que besoin aux réunions de la CPNEFP.

Article 5

Durée. – Formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la collecte 2017 calculée sur les salaires versés au 1^{er} janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

Une évaluation annuelle des services de l'OPCA sera effectuée par la CMP sur l'avis de la CPNEFP.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail. En attendant l'extension, l'accord s'applique de plein droit aux entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Article 6

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent représentatif dans la branche peut demander la révision du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressé à chacun des autres signataires ou adhérents, en précisant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord dénoncé continue de produire effet au plus pendant un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois, les dispositions du nouvel accord se substitueront de plein droit à celles de l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT N° 2 DU 17 MARS 2016
À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2005
RELATIF À L'AIDE À LA NÉGOCIATION

NOR : ASET1650561M

IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Le présent avenant révisé l'avenant du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et se substitue à l'ensemble de ses dispositions.

Les parties signataires confirment leur volonté de garantir une négociation collective de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Afin de permettre une négociation de qualité mais également une négociation organisée, les parties signataires considèrent qu'un budget spécifique permettant de financer les moyens et les mesures adéquats doit être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, notamment considérant que :

- la qualité des négociations passe par la reconnaissance de la fonction de négociateur ;
- les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
- les entreprises et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Le présent accord vise à permettre des négociations éclairées et fructueuses et à assurer la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés par le présent accord.

Article 1^{er}

Champs d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Financement d'un fonds visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche

Article 2.1

Contribution des entreprises de la branche

Les entreprises de la branche versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,033 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Toutefois, cette contribution est au minimum égale à 50 €, montant minimum forfaitaire, quel que soit le résultat du calcul ci-dessus. Elle ne pourra pas excéder un montant maximum forfaitaire de 15 000 €.

Les parties conviennent de revoir ce taux ainsi que les montants minimum et maximum au moins tous les 3 ans.

Cette contribution est obligatoire. Elle est appelée chaque année au 1^{er} février sur la base de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle. Elle est exigible chaque année avant le 30 avril.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des comptes de l'APAN-DMT est faite en commission mixte paritaire après chaque clôture annuelle, au cours du premier semestre de chaque année.

Article 2.2

Répartition des frais de collecte

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante : 70 % de la collecte est destinée à l'APAN-DMT et 30 % sont répartis équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives salariales et patronales.

Article 2.3

Utilisation des fonds versés à l'APAN-DMT

Ces fonds permettent de prendre en charge les frais liés à la négociation.

Il s'agira notamment :

- des frais de secrétariat liés aux missions de convocation, rédaction de compte rendu, de recherches spécifiques, de gestion des remboursements, etc., (fournitures de bureaux, de locaux, de matériel, liés aux frais de personnel et/ou de prestataires...) ;
- des frais de logistique (salle de réunion, matériel spécifique, etc.) ;
- des frais d'hébergement, de transport, de repas des participants aux réunions de négociation mais également aux diverses commissions prévues par la convention collective de branche (commissions paritaires, CPNEFP...) ;
- des frais d'études spécifiques, d'experts, d'élaboration de rapports engagés pour mieux préparer les négociations ;
- des frais de formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- des frais de communication liés à la négociation.

En général, tous les frais occasionnés par la négociation seront pris en charge sur les fonds de l'APAN-DMT.

Article 3

Collecte et gestion du dispositif

L'APAN-DMT mandate un organisme pour recouvrer les contributions prévues à l'article 2. Les modalités de la collecte et, éventuellement, de sa gestion seront définies dans la convention signée entre cet organisme et APAN-DMT dont le siège est situé au 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12.

Toutefois, c'est à l'APAN-DMT qu'il revient d'assurer la répartition des sommes entre les bénéficiaires.

L'association est également habilitée à engager toute action en vue du recouvrement des sommes dues et non payées à l'échéance prévue à l'article 2.1 par les entreprises relevant de la branche.

Toute action en recouvrement pourra être engagée en cas de non-paiement après une relance par courrier simple et une mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

L'entreprise qui ne se serait pas acquittée de l'obligation visée à l'article 2.1 du présent avenant serait redevable d'une pénalité d'un montant égal à la contribution maximum forfaitaire.

Article 4

Durée. – Notification. – Publicité

Un exemplaire original du présent texte sera adressé à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Le présent texte peut être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 5

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* (JO) de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FSS CFTC.

Convention collective départementale
IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)
(Etendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MARS 2016
DE L'UIMM LIMOUSIN À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650551M
IDCC : 1274

UIMM Limousin
2, rue Edouard-Michaud
87100 Limousin

Limoges, le 30 mars 2016.

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par le présent courrier que l'UIMM Limousin (syndicat) déclare adhérer à la convention collective des industries métallurgiques de la Corrèze.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion a été notifié à l'ensemble des signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

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

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MARS 2016
DE L'UIMM LIMOUSIN À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1650552M
IDCC : 937

*UIMM Limousin
2, rue Edouard-Michaud
87100 Limousin*

Limoges, le 30 mars 2016.

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par le présent courrier que l'UIMM Limousin (syndicat) déclare adhérer à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et Creuse.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion a été notifié à l'ensemble des signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

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

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 7 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS
AU 1^{ER} JUIN 2016
NOR : ASET1650546M
IDCC : 1499

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2016.

Article 1^{er}

Au 1^{er} juin 2016, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

BARÈME ACTUEL			PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %
140	1 466,62	9,6700	0,2901	0,5802	0,8703	1,1604	1,4505
150	1 466,62	9,6700	0,2901	0,5802	0,8703	1,1604	1,4505
160	1 469,29	9,6878	0,2906	0,5813	0,8719	1,1625	1,4532
170	1 475,35	9,7280	0,2918	0,5837	0,8755	1,1674	1,4592
180	1 482,43	9,7783	0,2933	0,5867	0,8800	1,1734	1,4667
200	1 520,59	10,0298	0,3009	0,6018	0,9027	1,2036	1,5045
225	1 574,53	10,3819	0,3115	0,6229	0,9344	1,2458	1,5573
250	1 633,21	10,7642	0,3229	0,6459	0,9688	1,2917	1,6146
275	1 693,55	11,1666	0,3350	0,6700	1,0050	1,3400	1,6750

BARÈME ACTUEL			PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %
300	1 808,09	11,9211	0,3576	0,7153	1,0729	1,4305	1,7882
330	1 941,61	12,8064	0,3842	0,7684	1,1526	1,5368	1,9210
370	2 121,22						
410	2 304,02						
460	2 532,83						
550	2 947,62						
660	3 457,81						
880	4 484,49						

Article 2

Modalités d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD DU 25 MARS 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650544M
IDCC : 2111

PRÉAMBULE

Les métiers de la branche des salariés du particulier employeur sont confrontés à un double défi : des besoins croissants de la société en matière de services et d'accompagnement à domicile et des mutations technologiques (domiciles connectés, gérontechnologies...) qui vont progressivement requérir de nouvelles compétences.

Anticiper et accompagner ces évolutions exige une politique dynamique et ajustée en matière de formation professionnelle destinée à :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur permettre d'agir sur leur parcours professionnel tout en le sécurisant ;
- répondre pleinement aux besoins et attentes des particuliers employeurs, notamment en termes de qualité de services, de sécurité des personnes accompagnées et des salariés ;
- valoriser les métiers de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux affirment par le présent accord leur volonté d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 (loi n° 2014-288 publiée au *Journal officiel* le 6 mars 2014) en prenant en compte les singularités du secteur (multi-employeurs, règles dérogatoires...). Ce faisant, ils entendent poursuivre et développer la politique de formation innovante mise en place dans la branche depuis plus de 15 ans grâce au dialogue social.

Le système de formation professionnelle ainsi défini doit concourir notamment à :

- favoriser l'accès des salariés à la qualification et à la certification, les fidéliser ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- répondre aux départs à la retraite des salariés et aux besoins durables de la société (garde d'enfants, aide aux personnes dépendantes...) ;
- assurer l'attractivité de la branche – notamment auprès des personnes en reconversion – et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés, montée en qualification et professionnalisation ;
- adapter les compétences des salariés aux nouvelles technologies.

Afin d'atteindre ces objectifs, le présent accord prévoit le déploiement de dispositifs spécifiques d'accès à la qualification, de gestion des parcours professionnels et de professionnalisation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, *Journal officiel* du 11 mars 2000).

Cet accord annule et remplace celui conclu le 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

CHAPITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 6315-1). Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et de possibilités d'acquisition de compétences. A ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter l'entretien professionnel aux spécificités de la branche et à ce titre chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations notamment à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) en vue de leur mise à disposition auprès des employeurs et des salariés pour faciliter la mise en œuvre de chaque entretien professionnel.

Article 3

Passeport professionnel de branche

La CPNEFP est chargée de conduire un travail d'analyse et de préconisations en vue de faire évoluer le passeport de formation existant dans la branche vers un passeport professionnel permettant au salarié de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans les emplois de la branche, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

A ce titre, le passeport professionnel doit être conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié.

Le passeport professionnel de branche est indépendant du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 ; le salarié dispose librement de ces deux outils.

Article 4

Conseil en évolution professionnelle (CEP) et bilan de compétences

Afin de favoriser son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié du particulier employeur peut mobiliser le CEP prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail ainsi que le bilan de compétences.

4.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP, confidentiel et gratuit, est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC et les organismes désignés par les conseils régionaux.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, notamment celles transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;

- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel formation (CPF).

La CPNEFP s'assure du déploiement par l'OPCA des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité, mais aussi des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique sous réserve de justifier de 5 années d'activité salariée dont 12 mois chez un même employeur. L'information du salarié et la prise en charge financière du congé relève de la compétence du FONGECIF.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du plan de formation, avec prise en charge par l'OPCA désigné par la branche, dans les conditions définies par cette dernière.

Article 5

Partenariats

Afin de mieux faire connaître les métiers de la branche, ses opportunités (évolution professionnelle, certifications, utilisation des nouvelles technologies...) et de lutter contre les stéréotypes, la CPNEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que les opérateurs du CEP – plus particulièrement les missions locales, Pôle emploi, les OPACIF – et des acteurs tels que les centres d'information et orientation (CIO), les cités de métiers, les caisses d'allocations familiales, le CNCESU, le centre PAJEMPLOI, la mutualité sociale agricole (MSA)...

Chaque année, la CPNEFP établit un rapport sur les partenariats présenté à la commission mixte.

CHAPITRE II

ACCÈS À LA FORMATION ET À LA CERTIFICATION

Article 6

Plan de formation

6.1. Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

- les actions prioritaires définies précisément et listées chaque année par la CPNEFP ;
- les actions qui correspondent à un besoin émergent, à une situation individuelle spécifique ou à une formation innovante qui doivent correspondre aux critères et conditions fixés chaque année par la CPNEFP et faire l'objet d'une validation préalable.

Conformément au code du travail, ces actions visent – selon l'objectif poursuivi et le profil du salarié :

- l'adaptation au poste de travail ou à l'emploi ;
- le développement des compétences.

6.2. Initiative du départ en formation

Le départ en formation dans le cadre du plan de formation a lieu à l'initiative de l'employeur ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande du salarié. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque le salarié est multi-employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

Dans le cadre de la garde-partagée, telle qu'organisée par l'avenant du 10 octobre 2002 (arrêté d'extension du 16 mai 2003, *Journal officiel* du 29 mai 2003), la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

6.3. Temps de formation

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif, il est rémunéré au taux du contrat de travail de l'employeur porteur.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation ; durant cette absence le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération de toutes les heures de formation est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque la durée de la formation excède le temps habituel de travail, les heures correspondantes sont rémunérées au taux prévu par le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur, avec application – le cas échéant – du régime des heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale du 24 novembre 1999.

6.4. Prise en charge financière

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation, la CPNEFP détermine annuellement les critères de prise en charge maximale au titre du plan de formation (volume annuel d'heures de formation par salarié éligible au financement au titre du plan de formation ou toutes autres conditions de prise en charge).

Les coûts liés à la formation (coûts pédagogiques, rémunération et frais de vie) sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche conformément aux règles qui le régissent.

Article 7

Congé individuel de formation (CIF)

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation. Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;
- le changement d'activité ou de profession ;
- l'ouverture plus large à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, le salarié du particulier employeur peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail (sous réserve de l'autorisation de

l'employeur) ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

En cas de CIF sur le temps de travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

8.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dès lors que son titulaire est salarié et travaille toute l'année à temps complet, le compte est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés ne travaillant pas à temps plein et/ou toute l'année, les heures sont acquises *pro rata temporis*.

Les périodes d'absence du salarié au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

L'inscription des heures acquises et la gestion des heures CPF sont opérées par la caisse des dépôts et consignations (CDC), sur la base des informations recueillies auprès des organismes de sécurité sociale et de l'OPCA. Aucune démarche spécifique n'incombe à l'employeur. Il est rappelé que l'inscription des heures par la CDC est réalisée au début de l'année qui suit celle au titre de laquelle elles ont été acquises.

8.2. Utilisation du reliquat des heures de DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a été abrogé par la loi du 5 mars 2014. Toutefois, conformément au code du travail, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le CPF. Les salariés concernés peuvent en faire usage jusqu'à la fin de l'année 2020, dans le cadre et selon les règles du CPF. Au 1^{er} janvier 2021, les heures de DIF non mobilisées seront perdues.

8.3. Formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, seules sont éligibles au CPF les formations conduisant aux certifications sélectionnées par les partenaires sociaux, les actions d'accompagnement à la VAE et les actions permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » figurant sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

8.4. Abondements complémentaires

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte. Lorsque le nombre d'heures inscrites est insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié peut bénéficier d'« abondements », définis comme des compléments permettant de couvrir en tout ou partie les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais annexes).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de salariés prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et moda-

lités déterminées chaque année par la CPNEFP, les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- les salariés du particulier employeur en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

Sur proposition de la CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche pourront adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF notamment pour les salariés de la branche en situation de handicap.

8.5. Portabilité de l'abondement en cas de rupture du contrat dans le cadre de l'inaptitude

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser la reconversion professionnelle des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des salariés concernés souhaitant mobiliser leur CPF dans ce cadre :

- la branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte ;
- cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :
 - de l'éligibilité de la formation au CPF ;
 - que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à tous les salariés et prioritairement aux salariés déclarés inaptes d'être pleinement informés de leur droit à la portabilité de l'abondement.

8.6. Mise en œuvre du CPF

Le CPF appartient à son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié peut utiliser son CPF :

- en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié doit adresser par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) une demande d'accord à l'employeur porteur dans les délais suivants : 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus. L'employeur dispose de 30 jours, de date à date, pour répondre par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge). A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser la demande d'absence sur le temps de travail. Néanmoins, si celle-ci porte sur un accompagnement VAE ou une formation conduisant au socle de compétences et de connaissances, le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives de calendrier, c'est-à-dire de compatibilité de l'absence du salarié avec les besoins de l'employeur. Dans ce cas, les parties envisagent ensemble la période à laquelle le départ en formation du salarié sera réalisable.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à son ou ses employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation : en cas d'acceptation, le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu et la rémunération des heures habituellement effectuées pour les autres employeurs est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié ;

- en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. Celui-ci peut toutefois aider le salarié, qui lui en ferait la demande, dans la mise en œuvre de son projet. Le salarié peut s'adresser à un opérateur CEP.

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

A ce titre, ils confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications propres au secteur de l'emploi à domicile.

CHAPITRE III

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 10

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi. A ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi, les partenaires sociaux conduiront-ils une politique active favorisant le recours au dispositif, en particulier à la POE collective (POEC), en partenariat avec Pôle emploi et l'OPCA de la branche.

La CPNEFP est informée des actions de POE et analyse le recours à la POEC, notamment son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

Article 11

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation qualifiant permettant d'attirer et de fidéliser les salariés – en particulier les jeunes – par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle et leur accès à une certification adaptée au métier exercé.

Le cadre juridique du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'adaptations au secteur du particulier employeur, conformément à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite loi « Cherpion »).

Au vu du bilan d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront d'engager des négociations dans la perspective d'adapter le contrat de professionnalisation au secteur.

CHAPITRE IV

FINANCEMENT, CPNEFP ET VIE DE L'ACCORD

Article 12

Financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015, *Journal officiel* du 3 juillet 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée

par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La gestion de ces contributions est confiée à l'OPCA AGEFOS PME.

Article 13

Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP)

Pour l'application de l'article 25 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

13.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour missions de :

- mettre en œuvre les priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- proposer à la branche des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée :

- de déterminer la politique de certification de la branche et, dans ce cadre, d'impulser la création de nouvelles certifications, afin notamment de favoriser la progression de carrière, ainsi que des démarches de modularisation des certifications de la branche, d'identification des blocs de compétences à inscrire au RNCP et de certifications à inscrire à l'inventaire, et d'adaptation du socle de connaissances et de compétences ;
- de prendre toute décision utile au déploiement de la formation ouverte à distance (FOAD) propre à favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre de salariés dans des conditions adaptées ;
- de mettre en œuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

13.2. Composition

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège salariés composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants employeurs représentatifs dans la branche égal à celui des représentants du collège salariés.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin de la représenter à l'extérieur des commissions, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

13.3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNEFP notamment lors de la séance précédente.

13.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la branche des salariés du particulier employeur.

13.5. Délibérations

Au sein de la CPNEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote.

Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires. Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations représentatives dans la branche de veiller à une représentation la plus constante possible. Dans cet objectif, les titulaires et les suppléants sont autorisés à siéger en même temps.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP. Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise. A la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

Afin de faciliter l'accès aux décisions prises par la CPNEFP, celles-ci font l'objet d'un protocole établi par écrit signé par les partenaires sociaux et présenté pour information en commission paritaire ou mixte.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres de la CPNEFP avec la mention « projet » en fond de chaque page. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 14

Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant. Ce bilan peut notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel, le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, le nombre de passeports professionnels de branche distribués...

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEPEM.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 84 DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650556M

IDCC : 1267

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet :

- d'une part, de mettre en conformité, au regard des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance ;
- d'autre part, de procéder à un ajustement des taux de cotisations à compter du 1^{er} janvier 2016 et de modifier une disposition technique particulière à effet du 1^{er} avril 2016.

Article 1^{er}

Portabilité des garanties de prévoyance

L'article 48.8 de la convention collective de la pâtisserie relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance complémentaire est supprimé et remplacé en totalité comme suit à compter du 1^{er} juin 2015 :

« Article 48.8

Portabilité des droits. – Prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 46 de la présente convention collective bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 44.2 "Rente incapacité de travail" ;
- article 45 "Rente invalidité" ;
- article 46 "Capital décès - invalidité absolue et définitive" ;
- article 47 "Rente éducation".

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux anciens salariés après cessation de leur contrat de travail, telle que définie précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire au titre du présent régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité de travail définie à l'article 44.2 de la présente convention collective intervient en relais de la période d'indemnisation "maintien de salaire".

Puisque les anciens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient plus des dispositions conventionnelles de maintien de salaire définies à l'article 44.1 de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours d'arrêt continu.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

6. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 48.4 "Taux de cotisation" de la présente convention collective.

7. Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur pour les salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou cessation d'activité d'une entreprise relevant de la présente convention collective. »

Article 2

Modifications apportées à l'article 48 « Droit à garanties »

A effet du 1^{er} janvier 2016, l'article 48 dans sa rédaction réalisée par avenant n° 72 du 18 janvier 2011 est supprimé.

A effet du 1^{er} janvier 2016, dans l'article 48 (rédaction par avenant n° 79 du 2 juillet 2013 – art. 1^{er} modifié par avenant n° 79 du 2 juillet 2013 – art. 2), les dispositions de l'article 48.4 relatives aux seuls salariés non cadres de « Tranche A... » à « ... Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu. », y compris le tableau relatif aux cotisations applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 48.4

Taux de cotisation

Définition :

- tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale (TA) ;
- tranche B : salaire brut au-delà du plafond de la sécurité sociale et jusqu'à quatre fois ce montant (TB).

Personnel non cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante, en pourcentage des salaires.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION Tranches A et B	PART EMPLOYEUR Tranches A et B	PART SALARIÉ Tranches A et B
Décès IAD	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,19	0,14	0,05
Invalidité	0,32	0,28	0,04
Rente éducation	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,68	0,56	0,12
Maintien de salaire	0,63	0,63	–
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	–
Total	1,34	1,22	0,12

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu. »

Les autres dispositions de l'article 48.4 restent inchangées.

Article 3

Prestations supplémentaires

L'article 3 de l'annexe sur le contrat de prévoyance de la convention collective de la pâtisserie (annexe à l'avenant n° 48 du 9 mars 2004 modifié par l'avenant n° 53 du 3 février 2005 étendu par arrêté du 10 janvier 2007, *JORF* du 23 janvier 2007) est supprimé et remplacé en totalité comme suit à compter du 1^{er} avril 2016 :

« Les organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel, en sus des prestations dues par les entreprises dans le cadre de l'article 44.1 de la convention collective, rembourseront aux entreprises adhérentes les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités journalières, dans la limite de 30 % du montant brut de l'indemnité.

De même, les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités de départ à la retraite déterminées aux articles 23 et 24 de la convention collective seront remboursées en cas de départ volontaire dans la limite de 40 % du montant brut de l'indemnité. »

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016, à l'exception des articles 2 et 3 qui prévoient une date de prise d'effet spécifique.

Article 5

Dépôt et extension

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

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

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers, confiseurs glacières, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

**AVENANT N° 85 DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

NOR : ASET1650557M

IDCC : 1267

PRÉAMBULE

Les représentants professionnels et les organisations syndicales de salariés soussignés décident de faire évoluer le régime complémentaire de frais de soins de santé tout en respectant la réglementation relative aux contrats « solidaires et responsables » et les dispositions relatives à la généralisation de la complémentaire santé (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Le présent avenant a pour objet de :

- généraliser le bénéfice du régime complémentaire de frais de santé à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté ;
- mettre en conformité, au regard des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de portabilité des garanties frais de soins de santé décrit au chapitre VII de la convention collective ;
- améliorer les garanties dudit régime.

Article 1^{er}

Modification de l'article 56 « Bénéficiaires »

A effet du 1^{er} janvier 2016, les premier et deuxième paragraphes de l'article 56 sont modifiés comme suit afin de supprimer la condition d'ancienneté :

1. Les dispositions du premier paragraphe de l'article 56 « Bénéficiaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Est bénéficiaire du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 ci-dessus, sans condition d'ancienneté. »

2. La phrase du deuxième paragraphe : « Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. » est supprimée.

Article 2

Modification de l'article 57 « Garanties »

A effet du 1^{er} janvier 2016, le tableau des garanties visé à l'article 57 est supprimé et remplacé par le tableau ci-après :

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	250 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	300 % BR médecins adhérents CAS 200 % BR médecins non adhérents CAS	
Chambre particulière ⁽²⁾	80 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	200 % BR médecins adhérent CAS 130 % BR médecins non adhérents CAS	
Spécialistes (consultations et visites)	250 % BR médecins adhérent CAS 200 % BR médecins non adhérents CAS	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR médecins adhérent CAS 150 % BR médecins non adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	200 % BR médecins adhérent CAS 150 % BR médecins non adhérents CAS	
Auxiliaires médicaux	110 % BR	
Analyses	110 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Densitométrie osseuse	Crédit de 80 € par année civile	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 500 € par année civile	
Médecines douces non remboursée par la sécurité sociale		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 € par acte (limité à 4 actes par année civile)	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale et médecine hors nomenclature		
Vaccins anti-grippe	100 % de la BR à titre d'acte de prévention (voir ⁽⁴⁾)	
Sevrage tabagique	Crédit de 80 € par année civile	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Contraception prescrite	Crédit de 80 € par année civile
Appareillages remboursés par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 1 200 € par année civile
Orthopédie	100 % BR + crédit de 600 € par année civile
Autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % BR + crédit de 600 € par année civile
Dentaire remboursé par la sécurité sociale	
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % BR
Inlay simple, onlay	420 % BR
Prothèses dentaires	420 % BR
Inlay-core et inlay à clavettes	330 % BR
Orthodontie	250 % BR
Dentaire non remboursé par la sécurité sociale	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Prothèses dentaires ⁽³⁾	300 % BR
Implants dentaires ⁽⁴⁾	Forfait de 1 000 € par implant (limité à 3 implants par année civile)
Orthodontie	300 % BR
Optique	
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée (*), le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.</p> <p>(*) La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>	
Monture	RSS + 150 €
Verres ⁽⁵⁾	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 200 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € par année civile
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Maternité et adoption	
Naissance déclarée	Forfait de 300 € par enfant
Fécondation <i>in vitro</i>	Crédit de 300 € par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	
Ensemble des actes de prévention ⁽⁶⁾	100 % BR
<p>SS : sécurité sociale.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>FR : frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(1). Dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire.</p> <p>(2). Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale ou chirurgicale, et de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</p> <p>(3). La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ; – prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ; – bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>4. La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> <p>(5) Voir grille optique ci-dessous.</p> <p>(6) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans.</p> <p>Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum.</p> <p>Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans.</p> <p>Dépistage de l'hépatite B.</p> <p>Dépistage une fois toutes les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie. <p>Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.</p> <p>Vaccinations suivantes, seules ou combinées : (a) diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; (b) coqueluche : avant 14 ans ; (c) hépatite B : avant 14 ans ; (d) BCG : avant 6 ans ; (e) rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; (f) <i>Haemophilus influenzae</i> B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; (g) vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.</p>	

Grille optique

(En euros.)

ADULTE (≥ 18 ANS) Code LPP	UNIFOCAUX / Multifocaux	AVEC / SANS Cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	90
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	90
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	150
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	200
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	320
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	200
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	320

ENFANT (< 18 ANS) CODE LPP	UNIFOCAUX / Multifocaux	AVEC / SANS Cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre	
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	90	
2243540 : verre blanc 2297441 : verre blanc 2243304 : verre teinté 2291088 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150	
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150	
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	90	
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150	
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	150	
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150	
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	200
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté				< à – 4 ou > à + 4	300
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Tout cylindre		De – 8 à + 8	200	
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	300	

Pour toutes les dispositions ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Article 3

Modification de l'article 58 « Limite des garanties. – Exclusions »

A effet du 1^{er} janvier 2016, dans l'article 58 :

Les mots : « la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par : « la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ».

La phrase : « La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale » est complétée de la phrase : « Cette limite ne s'applique pas à la prise en charge du forfait journalier hospitalier facturé en établissement psychiatrique en secteur non conventionné. »

Article 4

Modification de l'article 59 « Plafonds des remboursements »

A effet du 1^{er} janvier 2016, l'article 59 est complété *in fine* comme suit :

« Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, tout autre éventuel contrat frais de santé, et le présent régime. »

Article 5

Modification de l'article 60.4 « Portabilité des droits »

Les dispositions de l'article 60.4 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie ont été ouverts pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Durée et limites de la portabilité

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 62 de la présente convention collective.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas de modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur des salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou de cessation d'activité dans une entreprise relevant de la présente convention collective. »

Article 6

Modification de l'article 61 « Cessation des garanties »

Les dispositions de l'article 61 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60 ci-dessus, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 60 ci-dessus, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 62 ci-dessous. »

Article 7

Dépôt. – Extension

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

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

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNPCCG.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 16 MARS 2016
RELATIF AU POSITIONNEMENT DES CQP

NOR : ASET1650560M

IDCC : 292

Entre :

La FP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir le positionnement des certificats de qualification professionnelle plasturgie (ci-après CQP « Plasturgie »).

Article 2

Positionnement

Les CQP « Plasturgie » ci-après mentionnés sont positionnés, *a minima*, comme ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire (ceux-ci sont définis dans le « référentiel d'activités et de compétences » de chaque CQP « Plasturgie ») requis pour l'obtention de ce certificat.

En outre, il est précisé que lorsqu'un intitulé de poste est similaire à un intitulé de CQP « Plasturgie » cela n'emporte pas *de facto* l'application des positionnements prévus ci-dessous.

Les CQP « Plasturgie » :

- « Gestionnaire RH en PME de la plasturgie » ;
- « Technicien bureau d'études » ;
- « Technicien méthodes et industrialisation » ;
- « Technico-commercial » ;
- « Technicien HSE », « Technicien qualité » ;
- « Technicien de production » ;

sont positionnés comme équivalant à un niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Les CQP « Plasturgie » :

- « Technicien maintenance et entretien des outillages », « Technicien maintenance et entretien des installations » ;
- « Responsable d'équipe »,

sont positionnés comme équivalant à un niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Les CQP « Plasturgie » :

- « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition » ;
- « Conducteur d'équipement de fabrication » ;
- « Assembleur monteur de menuiseries extérieures » ;
- « Monteur, réglleur d'équipement de fabrication » ;
- « Opérateur spécialisé en matériaux composites » ;
- « Chaudronnier plastique » ;
- « Coordinateur de ligne ou d'îlot »,

sont positionnés comme équivalant à un niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 3

Examen de cotation

Sans remise en cause des principes de l'accord classification et de ses annexes, les parties signataires rappellent qu'il est nécessaire de procéder à un examen de la cotation de l'emploi occupé par un salarié lorsque cet emploi évolue à la demande de l'employeur avec la mise en œuvre de nouvelles compétences requises dans l'emploi et acquises lors de l'obtention du CQP « Plasturgie » requis pour l'emploi.

Il est entendu que cette cotation n'a pas à être faite lorsque :

- l'emploi occupé avait – antérieurement ou concomitamment – déjà bénéficié d'une nouvelle cotation pour tenir compte de l'exigence d'un CQP « Plasturgie » au regard des nouvelles compétences requises ;
- ou le CQP « Plasturgie » obtenu n'est pas exigé ou que le CQP « Plasturgie » n'est pas mis en œuvre dans l'emploi occupé.

Article 4

Création de nouveaux CQP « Plasturgie »

Par ailleurs afin de couvrir un plus grand nombre de situations professionnelles dans la branche, les parties conviennent d'engager un processus pour créer rapidement d'autres CQP « Plasturgie » en complément des CQP « Technicien maintenance et entretien des outillages », « Technicien maintenance et entretien des installations », « Technicien HSE » et « Technicien qualité » et positionnés en aval en termes de niveau défini par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 5

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

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

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 16 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Pour mémoire, l'accord classification en date du 16 décembre 2004 est rédigé de la façon suivante :

(...) « Connaissance à maîtriser

Définition :

Ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau de connaissances requis, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Exemples : langage spécifique, outils, langues vivantes, connaissances techniques...

Degré 1	L'emploi nécessite des notions en lecture, écriture, calcul.
Degré 2	L'emploi nécessite la pratique de la lecture, écriture, calcul (quatre opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances correspondantes au niveau V de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau IV de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau III de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau II de l'Education nationale (bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau I de l'Education nationale (bac + 5 et plus) ou une expérience professionnelle équivalente.

(...)

Les niveaux de l'Education nationale mentionnés correspondent à ceux définis par la circulaire interministérielle n° II.67 300 du 11 juillet 1967 et de décrets y afférent.

Niveau V : CFPA, CAP, BEP ;

Niveau IV : BEI, BP, BT bac pro ;

Niveau III : BTS, DUT ou diplômes d'Etat ou assimilés de niveau équivalent ;

Niveaux II, I : ingénieurs et diplômes équivalents.

Technicité de l'emploi

Définition :

Ce critère permet d'apprécier :

- l'étendue ;
- et le niveau de participation de l'emploi à la réalisation de l'activité de l'entreprise, en fonction des compétences acquises par la voie :
 - de la formation initiale ;
 - de la formation continue ;
 - ou de l'expérience professionnelle.

Degré 1	L'emploi nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre des opérations courantes d'une spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP I ou correspondantes au niveau V de l'Education nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre coordonnée d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas, ou à des situations de travail imprévues, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP II, ou un CQP III ou correspondantes au niveau V de l'Education nationale.
Degré 4	L'emploi nécessite la maîtrise complète d'une spécialité, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP IV, ou un CQP V ou correspondantes au niveau IV de l'Education nationale.
Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément et/ou des connaissances correspondantes au niveau III de l'Education nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mises en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet et/ou des connaissances correspondantes au niveau II de l'Education nationale.
Degré 7	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

ANNEXE II

Pour mémoire, l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie contient le tableau suivant :

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCE à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP Plasturgie « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition », « Conducteur d'équipement de fabrication » et « assembleur monteur de menuiseries extérieures ».	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP Plasturgie « Monteur, régleur d'équipement de fabrication », « Opérateur spécialisé en matériaux composites », « Chaudronnier plastique » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot ».	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
5	Relèvent du groupe 5 : Le CQP Plasturgie « Responsable d'équipe ».	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
7	Relève du groupe 7 : Le CQP Plasturgie « Technicien de production ».	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

(*) Les degrés constituent des minima.

ANNEXE III

Les référentiels sont accessibles sur le site internet du secrétariat des CQP « Plasturgie » : www.laplasturgie.org (également accessible depuis l'adresse suivante : <http://cqp-plasturgie.fr>).

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE
IDCC : 3201. – **Cadres**
(28 novembre 2013)

Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE
IDCC : 3202. – **Employés**
(28 novembre 2013)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 6 AVRIL 2016
DU SEPM DES CONVENTIONS COLLECTIVES

NOR : ASET1650543M
IDCC : 3201, 3202

SEPM
26, avenue de l'Opéra
75001 Paris

Paris, le 22 avril 2016.

Madame, Monsieur,

Sous le présent pli, je vous prie de trouver en pièces jointes les lettres adressées le 6 avril 2016 aux organisations de salariés représentatives pour la presse magazine, pour procéder à la dénonciation de la convention collective nationale des employés des éditeurs de la presse magazine du 28 novembre 2013 (IDCC n° 3202), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et annexes, et de la convention collective nationale des cadres des éditeurs de la presse magazine du 28 novembre 2013 (IDCC 3201) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et annexes.

Restant à votre disposition pour toutes informations complémentaires, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le responsable des affaires juridiques et sociales.

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 37 DU 30 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650549M
IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2016 :

- la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,75 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,72 €.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2016 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

NIV. / ÉCH.	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (par application de la 1 ^{re} valeur du point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE (par application de la 2 ^e valeur du point)	TOTAL (pour 35 heures)
1.1	100	1 475	0	1 475
1.2	110	1 475	38	1 513
2.1	123	1 475	86	1 561
2.2	143	1 475	160	1 635
2.3	163	1 475	235	1 710
3.1	176	1 475	283	1 758
3.2	203	1 475	384	1 859
4.1	300	1 475	744	2 219
4.2	390	1 475	1 079	2 554
5.1	457	1 475	1 329	2 804
5.2	590	1 475	1 823	3 298
5.3	723	1 475	2 318	3 793
6	787	1 475	2 556	4 031

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011, qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650562M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

En tant que de besoin, des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens-conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire spécifique.

Article 2

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l'acquisition, l'actualisation et le développement des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l'expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

CHAPITRE II

DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU RSI : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET INSTANCES NATIONALES

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants de nouveaux outils et moyens.

Article 3

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

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales représentatives et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

La présidence et la vice-présidence sont alternées, par collège, tous les ans.

La CPNEFP se réunit au minimum 4 fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

A ce titre, la CPNEFP, sans que cette énumération définisse un ordre de priorité :

1. Propose aux commissions paritaires nationales de négociation les orientations triennales en matière de formation professionnelle du régime ;
2. Examine chaque année leur mise en œuvre, en analyse le bilan et veille le cas échéant à leur adaptation ;
3. Propose en ce qui la concerne les publics et les besoins de formation prioritaires dans le cadre du plan de formation et des actions de professionnalisation ;
4. Formule un avis au regard des besoins prioritaires définis ci-dessus et du financement associé sur les besoins de formation quantifiés des organismes du RSI ;
5. Formule un avis sur les aides au financement dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
6. Définit la liste des formations et qualifications éligibles au compte personnel de formation ;
7. Définit, développe et fait reconnaître les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche ou les certifications interbranches ;
8. Recense les pratiques formatives spécifiques aux métiers ;
9. Assure la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche ;
10. Outille les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) par des informations relatives aux travaux prospectifs sur l'évolution des métiers et besoins de main-d'œuvre du régime social des indépendants ;
11. Veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
12. Fixe le programme de travail de l'observatoire des métiers et qualifications ;
13. Supervise la qualité, la pertinence et l'efficacité de l'offre de formation interne.

Article 4

Observatoire des métiers et qualifications du RSI

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP.

Il est convoqué avant chaque réunion de la CPNEFP.

Il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

Il peut établir un règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en termes d'emploi et de formation ;
- étudier les facteurs susceptibles de toucher les métiers et les qualifications, et en analyser les conséquences ;
- développer des outils de pilotage apportant des informations relatives aux effectifs, au flux des entrées et sorties, à la pyramide des âges et aux évolutions des personnels ;
- concourir à la communication sur les emplois du RSI et sur les passerelles emplois ;
- concourir à l'information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'observatoire des métiers et des qualifications est chargé d'assurer un suivi des évolutions pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement au regard des transformations des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications.

En conséquence, l'observatoire doit assurer :

- une ouverture sur l'extérieur, prenant en compte les éléments comparables déterminés dans les autres branches professionnelles dont l'activité est proche de celle du régime social des indépendants, au vu des facteurs d'évolution qui les influencent ;
- le dialogue et l'information des différents partenaires afin de parvenir à une vision commune des évolutions prévisibles ;
- la diffusion et la transmission des résultats de ses travaux pour aider les salariés, les managers, les gestionnaires à disposer d'une information aussi prospective que possible sur les nouvelles compétences nécessaires ;
- l'identification des métiers prioritaires, c'est-à-dire les métiers considérés comme stratégiques, les métiers émergents et les métiers appelés à une décroissance numérique ou à connaître de profondes mutations.

Les travaux de l'observatoire sont présentés au moins une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les travaux de l'observatoire peuvent s'appuyer sur la réunion de comités techniques composés d'experts.

La caisse nationale veille à ce que l'observatoire dispose des moyens nécessaires à son fonctionnement.

Article 5

Rôle des instances représentatives du personnel

Comité d'entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par la direction de leur organisme en matière de formation professionnelle. Ces orientations s'appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l'année écoulée et celles de l'année en cours dans le cadre du plan de formation de leur organisme, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé. L'ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur organisme.

Compte tenu également du rôle d'information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel, notamment sur l'évolution prévisible des emplois du RSI et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque organisme du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement. Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent, à ce titre, présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Article 6

Plan de formation

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est établi chaque année par la direction en respect et en complément des orientations stratégiques triennales définies par les commissions paritaires nationales. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation internes ou externes, selon les dispositions légales.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle.

Chaque organisme veille à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires.

A cette fin, chaque organisme recueille les besoins individuels et collectifs. Ce recueil est soumis pour information au comité d'entreprise.

Les besoins en formation recensés sont transmis à la caisse nationale, pour consolidation et étude, à une date fixée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, au début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de consolidation nationale des besoins N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception de la notification de la caisse nationale des demandes de formation retenues, le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise, à la majorité qualifiée des trois quarts, émet un avis défavorable au projet présenté, un nouveau projet sera présenté par la direction lors d'une séance suivante, les documents correspondants étant transmis au moins 7 jours avant la réunion du comité. Le comité d'entreprise donne alors son avis en fin de séance.

CHAPITRE III

DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 7

Professionnalisation

Les parties signataires, convaincues de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue, et de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, entendent donc, par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

7.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans les conditions définies par la législation en vigueur. Il peut être réalisé à durée déterminée ou indéterminée.

Contrat à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum pour l'obtention de qualifications arrêtées par la CPNEFP.

Durée de la formation

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation en contrat à durée indéterminée, pour atteindre au plus 40 %.

Mise en œuvre

La direction organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné dans les conditions définies par le présent accord.

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. La direction doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte à encadrer efficacement la réalisation du parcours, et à suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, la direction organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, la direction est tenue à une priorité d'embauche en cas de poste à pourvoir.

Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables.

En outre, la rémunération est au moins égale au minimum appliqué au premier niveau de la classification des employés et cadres :

- à compter du 7^e mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;
- et à compter du 13^e mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

7.2. Période de professionnalisation

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de façon à assurer la cohérence du parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement de la période. A l'issue de la période, il organise un entretien afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation est fixé par l'OPCA.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré le cas échéant par l'enveloppe destinée au plan de formation.

7.3. Accompagnement tutoral

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d'assurer la liaison avec la direction et l'organisme de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

La direction désigne parmi les salariés volontaires de l'organisme la ou les personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation.

La direction, ou son représentant, accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : coélaboration du programme, entretiens d'étape, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l'objet d'un accord écrit entre le tuteur et la direction.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'exercice de sa mission en fonction de la formation concernée, étant précisé que la rémunération est maintenue. L'activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Un point spécifique est réalisé sur cette activité, pour le salarié concerné, à l'occasion de l'entretien d'évaluation.

Chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation qui prévoit des étapes tutorées, perçoit, à ce titre, une indemnité.

Cette indemnité est versée le mois suivant la fin de la période de tutorat en une seule fois si la mission de tutorat a été réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés entre ce dernier et son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le responsable hiérarchique du salarié tutoré.

Le montant de cette prime est proportionnel à la durée de la mission de tutorat correspondant à 5 mois complets ou non. Dans ce cadre, cette prime ne peut dépasser un plafond maximum de 180 points par année civile et tuteur.

Article 8

Compte personnel formation (CPF)

Les conditions d'éligibilité au compte personnel formation sont définies par la législation.

Les droits portés au compte personnel formation ne sont pas proratisés du fait de l'exercice de travail à temps partiel et seront abondés à cette fin par l'employeur.

Article 9

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont définies par la législation.

Lorsque l'action de formation vise :

- l'acquisition d'une qualification supérieure ou d'une certification reconnue en lien avec les métiers du RSI ;
- ou une reconversion,

la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Congé sur le temps de travail

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur après étude du dossier, assure le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintient la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où celui-ci vise :

- une reconversion professionnelle interne au RSI ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé.

L'employeur peut également, après étude du dossier, assurer ce même complément dans le cas où le congé individuel de formation a pour objet une qualification ou une certification supérieure, reconnue par le RNCP.

Congé hors temps de travail

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

Article 10

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont de la propriété du salarié, qui demeure pleinement libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences se fait à la demande du salarié et peut être organisé dans le cadre du plan de formation ou d'un congé pour bilan de compétences.

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être réalisée dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ou d'un congé VAE. Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, l'employeur accorde une dispense d'activité rémunérée pour préparer l'entretien avec le jury. Cette préparation doit avoir lieu au sein de l'organisme d'appartenance du salarié, dans un lieu approprié.

Le nombre de jours de dispense peut aller jusqu'à 5 jours.

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Article 12

Actions de développement des compétences réalisées hors temps de travail

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

CHAPITRE IV

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

Article 13

Formation interne et assistance pédagogique

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC), rattaché à la caisse nationale, est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d'apporter la meilleure réponse tant

aux besoins individuels que collectifs, et d'améliorer en continu la qualité de l'offre de service en matière de développement des compétences et de formation.

Il assure en particulier, à partir des prévisions de besoins de compétences identifiés auprès des organismes du régime, la conception d'une offre interne de formation du RSI homogène et ouverte aux salariés des différents organismes.

Il assure également, au vu des besoins spécifiques identifiés par certains organismes, une aide à l'expression de ces besoins et à la réponse à ceux-ci par tous moyens adaptés.

Il assure la publication de l'offre interne de formation de l'année N + 1, au plus tard au 30 avril de l'année N.

Article 14

Outils de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment leur volonté conjointe de développer les certificats de qualification professionnelle, parcours de professionnalisation et cursus passerelles emplois, et de faciliter l'accès des salariés à ceux-ci :

- certificats de qualification professionnelle (CQP) :
 - les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité ;
- parcours de professionnalisation :
 - les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés ;
- cursus passerelles emplois :
 - les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI. Ils sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique. Ils font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour ce faire, le RSI s'appuiera sur l'offre certifiante figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnels interbranches (CQPI) sera, chaque fois que possible, recherchée prioritairement.

Les CQP et CQPI seront développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, fera l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Article 15

Formation ouverte et à distance

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le RSI diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouvertes et à distance.

En fonction des objectifs pédagogiques définis, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit satisfaire aux règles du droit de la formation et bonnes pratiques, et notamment :

- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques adaptés ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu approprié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

CHAPITRE V

OUTILS VISANT À FAVORISER LA PRISE EN MAINS PAR LES SALARIÉS DE LEUR DEVENIR PROFESSIONNEL

Article 16

Passeport formation

Le passeport formation, au RSI, est un outil permettant au salarié, s'il le souhaite, de formaliser dans un même document les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Chaque salarié peut ainsi constituer son passeport formation, qui demeure de sa propriété.

Le support, mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extraprofessionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Pour permettre au salarié de construire son passeport et le tenir à jour, l'organisme employeur communique au salarié les informations et documents dont il dispose et le cas échéant lui apporte un accompagnement pour le compléter.

Article 17

Outils d'analyse et de communication

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'effet des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel des formations suivies est élaboré dans chaque organisme par la direction, communiqué au comité d'entreprise et transmis à la caisse nationale.

Ce bilan intègre les actions de formation effectuées. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

La caisse nationale, en coordination avec l'organisme paritaire collecteur agréé, développe les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 18

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche. Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issu des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformalion.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Substitution

Le présent accord se substitue à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, qui est abrogé.

Article 20

Dispositions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC.

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

ACCORD DU 14 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650548M

IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Les IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 475 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications comme suit :
 - niveau 10.00 : 1 475 € ;
 - niveau 10.30 : 1 515 € ;
 - niveau 10.70 : 1 595 € ;
 - niveau 30.00 : 1 805 € ;
 - niveau 30.50 : 2 018 € ;
 - niveau 40.00 : 2 073 € ;
 - niveau 40.30 : 2 620 € ;
 - niveau 40.50 : 3 218 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité femmes-hommes dans les politiques de rémunération.

A cet effet, elles appellent tout particulièrement que :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, à travail égal, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à arriver à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650545M

IDCC : 3090

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires rappellent :

- que les salariés dit « intermittents du spectacle » au sens de l'article 1.2.2 de l'accord inter-branches du 20 décembre 2006 (tel que modifié par l'avenant du 16 juin 2008) bénéficient d'une garantie frais de santé depuis l'entrée en application dudit avenant ;
- qu'il a été mis en place sous certaines conditions avant la signature de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant privé IDCC n° 3090 (ci-après « la CCNSVP ») pour les théâtres privés membres du SNDTP et pour les entreprises qui appliquaient l'ancienne convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles (IDCC n° 2322) du 30 avril 2003 un financement de la complémentaire frais de santé des salariés non intermittents et qui a été repris dans le cadre de l'annexe II de la CCNSVP sous certaines conditions.

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

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de la loi n° 22013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le titre I^{er} ci-après définit :

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

Le titre II se réfère à un organisme labellisé Audiens qui s'engage, par contrat, à couvrir les bénéficiaires de la couverture mise en place par le présent accord aux tarifs et conditions définis ci après par les partenaires sociaux.

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

Etant ici précisé que les garanties définies au titre I^{er} sont supérieures au panier de soins légal fixé par décret du 18 septembre 2014 codifié aux articles D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

TITRE I^{ER}

RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des entreprises de la branche du spectacle vivant privé au sens de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la CCNSVP ainsi qu'à l'ensemble de leurs salariés, à l'exclusion des salariés visés à l'article 1.2.2 de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 (dans sa rédaction issue de l'avenant du 16 juin 2008) instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle ⁽¹⁾ et des salariés visés au deuxième tiret de l'article 2 du chapitre IV.1 du titre IV de l'annexe II de la CCNSVP (tel que modifié par l'avenant du 19 juin 2012) ⁽²⁾.

Article 2

Objet

Le présent accord instaure un régime obligatoire de complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord (ci-après les salariés) de l'ensemble des entreprises de la branche du secteur du spectacle vivant privé au sens de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la CCNSVP.

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

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

(1) 2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage. Ils seront ci-après dénommés les « intermittents du spectacle ».

(2) Pour les garanties « Frais de soins de santé » prévues au IV.3 du présent titre, l'ensemble des salariés permanents de ces mêmes entreprises, dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Définition : on entend par salariés permanents les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage) issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006.

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

Article 3

Bénéficiaires

3.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires à titre obligatoire de la couverture mise en place par le présent accord, sous réserve des articles 3.2 et 3.3, les salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

3.2. Dispenses d'affiliation

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

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation représentant au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois sous réserve de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle frais de santé souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective frais de santé relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment en tant qu'ayant droit de leur conjoint), à condition d'en justifier chaque année.

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 26 mars 2012, la dispense d'adhésion est accordée aux salariés qui bénéficient y compris en tant qu'ayants droit de prestations servies dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La dispense ne peut jouer pour un salarié ayant droit au titre de la garantie dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire :

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- dans le cadre des dispositions relatives à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions relatives à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi Madelin relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

3.3. Possibilité d'un versement de substitution

(art. L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de mission ou à temps partiel dont la durée du contrat ou la durée du travail prévue par celui-ci est inférieure aux plafonds fixés par le décret pris en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, la couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident instituée par le présent accord peut également être assurée par le biais d'un versement par l'employeur d'une somme représentative du financement résultant de l'application du présent accord et qui s'y substitue alors. Cette contribution prend la forme d'un « chèque santé ».

L'octroi de cette contribution patronale est conditionné par l'obligation pour le salarié d'adhérer à un contrat individuel de frais de soins de santé « responsable ». Le salarié devra justifier cette adhésion auprès de son employeur.

Ce « chèque santé » ne peut être cumulé avec le bénéfice de la CMU-C, avec l'ACS ou encore avec une couverture collective obligatoire santé, y compris en tant qu'ayant droit, ni avec une couverture complémentaire donnant lieu à participation financière d'une collectivité publique.

3.4. Bénéficiaires à titre facultatif

Les salariés ont la possibilité d'affilier leurs ayants droit à titre facultatif et à leur charge exclusive. La notion d'ayant droit recouvre les bénéficiaires suivants :

- le conjoint, pacsé, concubin notoire ;
- les enfants de l'assuré, de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs à charge au sens de la sécurité sociale de moins de 21 ans ;
- ou jusqu'à 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
- ou quel que soit leur âge pour les enfants en situation de handicap percevant une allocation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sous réserve que leur handicap ait été reconnu avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions ci-dessous).

3.5. Conséquences de la suspension du contrat de travail

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

Les salariés bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient, dans ce cadre, d'un maintien de salaire total ou partiel ou du versement d'indemnités financées au moins en partie par l'employeur, comme par exemple de la garantie de salaire prévue aux articles XI.2 et XI.4 de la CCNSVP, restent affiliés au régime aux mêmes conditions que les salariés en activité durant la suspension de leur contrat de travail et tant que l'employeur assure un maintien de tout ou partie de la rémunération ou prend en charge une partie des indemnités dont ils bénéficient.

3.5.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

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

3.6. Conséquences de la rupture du contrat de travail

3.6.1. Portabilité

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

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

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

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

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

Article 4

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

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

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

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

Article 5

Garanties

Les garanties définies ci-après constituent le socle de remboursements dont les salariés couverts par cet accord doivent bénéficier. Ces garanties sont conformes aux exigences de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Elles sont également conformes à celles des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, relatives aux contrats dits « responsables ». L'ensemble des remboursements ci-dessous s'entend dans la limite des dépenses réelles et sur justification. Par ailleurs, lorsque le régime intervient en surcomplémentaire, son intervention vient sous déduction du remboursement opéré par le régime d'assurance maladie obligatoire et le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Régime conventionnel Frais de Soins de Santé	
Hospitalisation MEDICALE OU CHIRURGICALE	
Frais et honoraires chirurgicaux	
<i>Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)</i>	Ticket Modérateur + 230% BR
<i>Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)</i>	Ticket Modérateur + 125% BR
Frais de séjour	200% BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100% de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
<i>Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)</i>	Ticket Modérateur + 145% BR
<i>Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)</i>	Ticket Modérateur + 125% BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
<i>Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)</i>	Ticket Modérateur + 145% BR
<i>Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)</i>	Ticket Modérateur + 125% BR
Analyses médicales, imagerie médicales, radiologie, échographie	
<i>Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)</i>	Ticket Modérateur + 145% BR
<i>Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)</i>	Ticket Modérateur + 125% BR
Auxiliaires médicaux	125% BR
Prothèses remboursées par la Sécurité Sociale autres que dentaires&auditives	65% BR
Prothèses auditives remboursées par la Sécurité Sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65% BR
Petit appareillage remboursé par la Sécurité Sociale	100% BR
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie non remboursées par la Sécurité Sociale	100 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale	Ticket Modérateur

Régime conventionnel Frais de Soins de Santé		
Dentaire		
Soins dentaires	Ticket Modérateur	
Inlays/Onlays remboursés par la Sécurité Sociale	200% BR	
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale (y compris prothèse sur implant)	350% BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale	240% BR ⁽¹⁾	
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	250% BR	
Orthodontie non remboursée par la Sécurité Sociale (assuré de moins de 25 ans)	100% BR ⁽²⁾	
Optique		
Forfait par verre ⁽³⁾	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
de 0 à 4	160 €	250 €
de 4,25 à 6	185 €	288 €
de 6,25 à 8	222 €	300 €
à partir de 8,25	277 €	311 €
Monture ⁽³⁾	100 €	
Lentilles correctrices remboursées y compris jetables	126 € par an et par bénéficiaire (minimum	
Lentilles correctrices non remboursées y compris jetables	126 € par an et par bénéficiaire (minimum TM)	
Cures thermales remboursées par la Sécurité Sociale	Ticket Modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8% PMSS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5% PMSS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la Sécurité Sociale	Ticket Modérateur	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3% PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique : patchs inscrits sur la liste de la Sécurité Sociale	80 € par an et par bénéficiaire	

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3218 € au 01/01/2016

Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base du TARIF D'AUTORITE

(1) Reconstituer sur une BRSS à 107 ,5€

(2) Reconstituer sur une base d'un T090

(3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de deux ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an

CAS « contrat d'accès aux soins » : dispositif mis en place par l'avenant n° 8 à la convention médicale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie, avec (objectif principal d'améliorer l'accès aux soins ; il incite les médecins (secteur 2) à modérer leur pratique tarifaire et en contrepartie améliore la prise en charge de leurs patients qui seront remboursés sur la base des tarifs du secteur 1.

Pour les salariés relevant du régime Local d'assurance Maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime. »

Article 6

Financement du régime collectif complémentaire frais de santé et obligatoire

6.1. Structure de la cotisation

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

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

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

- au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle ;
- au régime général de la sécurité sociale.

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

Conformément à l'article L. 911-7-II du code de la sécurité sociale, l'employeur assume la moitié du financement de la seule couverture du salarié, tel que visé à l'article 6.1 ci-dessus, cotisation « isolé ». Le financement des cotisations au titre des éventuels ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Les parties conviennent de revoir les modalités de répartition fixées à cet article dans un délai de 12 mois.

TITRE II

LABELLISATION

Article 7

Organisme labellisé

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'institution de prévoyance Audiens et les partenaires sociaux signataires pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés relevant de la CCNSVP.

Article 8

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

8.1. Cotisation

La cotisation appelée par l'organisme labellisé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus est fixée comme suit :

- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - isolé : 32 € ;
 - famille (conjoint et/ou enfants) facultative :
 - conjoint : 39,90 € ;
 - enfant : 16,10 € ;
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
 - isolé : 26,40 € ;
 - famille (conjoint et/ou enfants) facultative :
 - conjoint : 32,82 € ;
 - enfant : 13,19 €.

8.2. Evolution des cotisations et des garanties

Les taux de cotisation précisés à l'article 8.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme labellisé jusqu'au 31 décembre 2017 hors évolutions législatives et réglementaires.

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

Le taux de cotisation évoluera dans le temps en fonction de la consommation médicale totale (CMT).

Article 9

Garanties surcomplémentaires

L'organisme labellisé peut proposer aux salariés affiliés de souscrire des garanties facultatives surcomplémentaires à celles du socle défini à l'article 5. Ces garanties sont alors souscrites à titre facultatif et financées en totalité par le salarié, pour lui-même et ses éventuels ayants droit. Elles font l'objet d'un contrat spécifique, juridiquement distinct du contrat instaurant les garanties correspondant au socle défini à l'article 5.

Article 10

Suivi du contrat conclu avec l'organisme labellisé

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

Une présentation sera effectuée par l'organisme recommandé à cette fin, au moins 2 fois par an.

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

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

Article 11

Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme labellisé

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

- par les partenaires sociaux sus-cités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois ;
- par l'organisme labellisé, sous réserve de respecter un préavis de 6 mois, sauf pour l'année du réexamen quinquennal où le délai de préavis sera de 12 mois.

TITRE III

CONDITIONS D'APPLICATION

Article 12

Entrée en vigueur et durée

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

Article 13

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 14

Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;
PRODISS ;
CSCAD ;
SMA ;
SCC ;
SNDTP ;
SNC.

Syndicats de salariés :

SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNM FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SCSL CFTC ;
SN2A FO.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Arboriculture (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan) : avenant n° 17 du 9 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2016.....	112
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	114
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016 à l'annexe III « Cadres ».....	116
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016	118
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 28 du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	120
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 137 du 13 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	122
Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 90 du 18 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux	125
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, coopératives d'utilisation de matériel agricole et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 28 du 8 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux.....	127
Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais) : avenant n° 41 du 2 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	129
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 56 du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux	132
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 45 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	135
Exploitations forestières (Aisne) : avenant n° 67 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	137
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 67 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	140
Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) : avenant n° 79 du 28 jan-	

vier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2016	144
Exploitations maraîchères (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : avenant n° 35 du 13 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux.....	146
Exploitations de polyculture et d'élevage, cultures spécialisées et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 123 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	148
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais) : avenant n° 71 du 2 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	150
Exploitations de polyculture-élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 36 du 13 janvier 2016.....	154
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 78 du 22 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	164
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 101 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	166
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchage, horticoles et de pépinière et CUMA (Marne et Aube) : avenant n° 76 du 22 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	169
Production agricole (Calvados) : avenant n° 21 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	171

Convention collective

IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)
(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 17 DU 9 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016

NOR : AGRS1697113M
IDCC : 8526

Entre :

La fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1^{er} février 2016 :

(En euros.)

NIVEAU, emploi	ÉCHELON	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	–	011	9,67	1 466,65
II	–	021	9,68	1 468,17
III	1	031	9,76	1 480,30
	2	032	9,82	1 489,40
IV	1	041	10,00	1 516,70
	2	042	10,10	1 531,87
Contremaître	–	050	10,30	1 562,20
Chef de culture	–	060	15,09	2 288,70

NIVEAU, emploi	ÉCHELON	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Directeur d'exploitation	–	070	18,44	2 796,79

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 62 DU 7 JANVIER 2016

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

NOR : AGRS1697108M

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 salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

Les valeurs figurant dans l'avenant n° 59 du 13 janvier 2015 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
200	1 525,04
220	1 531,17
230	1 534,23
300	1 554,63
350	1 568,91
400	1 585,23
450	1 598,49
500	1 613,79

Article 3

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

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° 68 DU 7 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
À L'ANNEXE III « CADRES »**

NOR : AGRS1697109M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 61 du 13 janvier 2015.

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

EMPLOI ET ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
GV1	320	1 928,42
GV2	330	1 987,96
GV3	340	2 057,95
PG1	345	2 078,97
PG2	355	2 137,57
PG3	375	2 258,82
AE	400	2 410,40

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions 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° 3607

Convention collective nationale

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA**

**AVENANT N° 122 DU 19 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016**

NOR : AGRS1697107M

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mars 2016, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 466,62
A2	1 480,98
B1	1 501,57
B2	1 516,02
C1	1 538,02
C2	1 566,99
C3	1 593,33
C4	1 622,70
D1	1 658,30
D2	1 694,22

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
D3	1 768,61
D4	1 870,96
E1	1 946,28
E2	2 046,97
E3	2 206,79
E4	2 349,63
F	2 554,25
G	3 596,44

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 28 DU 12 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : *AGRS1697115M*
IDCC : 8535

Entre :

Les fédérations départementales des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne et de la Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaire conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE DE BASE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,67	1 466,65
120	10,27	1 557,65
140	10,97	1 663,82
160	11,70	1 774,54
180	12,46	1 889,81

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE DE BASE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
200	13,18	1 999,01
220	13,92	2 111,25

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)
(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 137 DU 13 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697126M
IDCC : 9712

Entre :
La FDSEA de Saône-et-Loire,
D'une part, et
L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;
L'UD CGT-FO de Saône-et-Loire ;
Le SNCEA CFE-CGC ;
L'UD CFTC de Saône-et-Loire,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I Emplois d'exécutant	–	9,67	1466,65
II Emplois spécialisés	–	9,91	1 503,05
III Emplois qualifiés	1	10,06	1 525,80
	2	10,21	1 548,55
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,48	1 589,50
	2	11,54	1 750,27

TAM

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	11,98	1 817,01
II	13,24	2 008,11

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	16,50	2 502,56
II	20,52	3 112,27

Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs-coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs-porteurs correspond désormais au salaire horaire du niveau III, échelon 2, de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2016, une valeur de l'avantage en nature fixée à 15,47 €, répartie comme suit :

Nourriture	13,15 € par jour		
	Petit déjeuner (17 %)	Déjeuner (46 %)	Dîner (22 %)
	2,63 €	7,12 €	3,40 €
Logement	2,32 € par jour (15 %)		

Article 4

Les salaires fixés à l'article 1^{er} ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité départementale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE de Bourgogne – Franche-Comté.

Fait à Mâcon, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9821. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA**

(Tarn-et-Garonne)

(21 décembre 1977)

(Etendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 90 DU 18 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1697128M*

IDCC : 9821

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FDCUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 et 30 de la convention collective et 11 de l'annexe I concernant le personnel d'encadrement sont les suivants :

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	
I	1	100	9,67	1 466,65
	2	110	9,74	1 477,27
II	–	130	9,89	1 500,02

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	
III	1	150	10,05	1 524,28
	2	165	10,38	1 574,33
IV	1	180	10,71	1 624,39
	2	190	11,11	1 685,05

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	203	11,72	1 777,57
II	261	13,18	1 999,01
III	359	15,71	2 382,74
IV	413	17,39	2 637,54

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 18 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 28 DU 8 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697127M

IDCC : 9791

Entre :

La FNSEA des Deux-Sèvres ;

La FDCUMA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 17

Salaires

1. Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

a) Ouvriers

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	–	9,67	1 466,65

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,91	1 503,05
	2	10,01	1 518,22
III	1	10,23	1 551,58
	2	10,34	1 568,27
IV	1	10,61	1 609,22
	2	11,27	1 709,32

b) Cadres

Le salaire fixe mensuel est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- 3^e groupe : 1 954 € ;
- 2^e groupe : 2 682 € ;
- 1^{er} groupe : 3 116 €.

2. Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	–	9,67	1 466,65
II	1	10,12	1 534,90
	2	10,55	1 600,12
III	1	10,83	1 642,59
	2	11,04	1 674,44
IV	1	11,31	1 715,39
	2	11,58	1 756,34

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 8 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Personnel autre que d'encadrement)
(Pas-de-Calais)
(6 octobre 1987)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1988,
Journal officiel du 27 avril 1988)

AVENANT N° 41 DU 2 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697125M
IDCC : 9622

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

L'UR des pépiniéristes du Pas-de-Calais ;

Le syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri ;

Le SGA CFDT du Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel non cadre au 1^{er} janvier 2016

L'annexe IV de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe IV

Grille des salaires horaires au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CATÉGORIE		INDICE	SALAIRE HORAIRE
Niveau	Echelon		
I	1	100	9,67
II	1	201	9,72
	2	202	9,77

CATÉGORIE		INDICE	SALAIRE HORAIRE
Niveau	Echelon		
III	1	301	9,90
	2	302	10,05
IV	1	401	10,55
	2	402	11,10

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CLASSIFICATION	MONTANT FORFAITAIRE	TAUX HORAIRE
Technicien, niveau I	–	11,25
Technicien, niveau II Agent de maîtrise, niveau I	–	12,20
Agent de maîtrise, niveau II	–	13,80
Cadre, niveau I	–	15,80
Cadre, niveau II	2 925	–

Article 3

*Salaires au 1^{er} janvier 2016 pour les travaux à la tâche
des ouvriers saisonniers en endiverie*

« CHAPITRE I^{ER} TRAVAUX AU CHAMP

(En euros/hectare)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1005,38
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	498,60
Chargement des racines sur une remorque	290,19

CHAPITRE II TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros/m²)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,27
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,51
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,02
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,92
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,27

CHAPITRE III
TRAVAUX EN SALLE

(En euros/bac de 1,2 m²)

	TÂCHE	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,87
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,21
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,53
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,76
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,41
<small>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre. (2) Nombre de bacs par personne.</small>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des palox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 56 DU 12 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697112M

IDCC : 8262

Entre :

La FRSEA de Bourgogne ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La FCUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne ;

L'UR CGC de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires minimaux conventionnels

1. Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Emploi d'exécution	1	9,67	1 466,65
	2	9,86	1 495,47
II Emploi spécialisé	1	10,05	1 524,28
	2	10,23	1 551,58
III Emploi qualifié	1	10,70	1 622,87
	2	10,99	1 666,85

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
IV	1	11,36	1 722,97
Emploi hautement qualifié	2	11,93	1 809,42

2. Techniciens, agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
TAM	I	1	12,07	1 830,66
		2	12,40	1 880,71
	II	–	13,92	2 111,25
Cadres	I	–	16,81	2 549,57
	II	–	20,89	3 168,39

Article 2

Bon d'achat alloué au tâcheron en Côte-d'Or

La valeur du bon d'achat annuel alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction, en Côte-d'Or, est revalorisée compte tenu du montant du salaire horaire du niveau III, échelon 2, constaté au 1^{er} novembre de l'année écoulée.

Il en résulte les modifications suivantes dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture. – Côte- d'Or » :

1. Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options

b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Le montant de ce bon sera de 101,43 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 décembre 2015, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur. »

2. Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple

c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vigne haute

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 33,55 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 décembre 2015, dans un établissement choisi par l'employeur. »

Article 3

Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions de l'article 2, le présent avenant entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de Côte-d'Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9142. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS
(Calvados)
(17 janvier 1991)**

(Etendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

**AVENANT N° 45 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : *AGRS1697119M*
IDCC : 9142

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTEC-Agri ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,67	1 466,65
	2	9,76	1 480,30
II	1	9,84	1 492,43
	2	10,07	1 527,32

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	1	10,19	1 545,52
	2	10,75	1 630,45
IV	1	11,13	1 688,09
	2	11,80	1 789,71

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	13,23	2 006,59
II	16,36	2 481,32
I	20,84	3 160,80

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9022. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Aisne)
(5 mars 1971)

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1971,
Journal officiel du 14 août 1971)

AVENANT N° 67 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : AGRS1697117M
IDCC : 9022

Entre :

La fédération des exploitants forestiers et scieurs de l'Aisne,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO de l'Aisne ;

L'UR CFTC ;

L'UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I et III de la convention collective sont remplacées par les annexes I et III ci-jointes.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Laon, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I
(art. 25 de la convention collective)

Salaires des ouvriers forestiers payés à tâche
à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

	SALAIRE
Grumes	
Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des tranches étant payé au stère, au prix prévu pour le bois d'industrie	
Essence dure, le mètre cube	5,94
Essence tendre, le mètre cube	5,29
Peuplier avec découpe fin bout plus un trait, le mètre cube	4,74
Billonnage du peuplier, le mètre cube	1,77
Résineux, le mètre cube	5,35
Epicéa, le mètre cube	6,11
Bois d'industrie	
Longueur 1 m à 1,20 m feuillus durs	7,89
Résineux non élagué de gré à gré sur la base minimale de	8,09
Longueur 1 m à 1,20 m, non cordé mais rassemblé, prix à déterminer, à la tonne ou au stère, entre les parties suivant l'essence traitée et la saison	
Longueur 2 m, prix minimum à discuter suivant l'essence traitée et la saison	
Pour le paiement à la tonne, non cordé mais rassemblé, le prix de base est de	8,29
Longueur 2 m au stère sur 0,60 m, cubé et payé sur 0,50 m, le prix de base est de	7,38
Travail au temps. – Bûcherons	
A la journée de 8 heures	
Avec outils à main	77,45
Avec tronçonneuse	89,12
Traits de scie	
Le travail accompli à ce titre est rémunéré sur la base du temps de travail effectif calculé au prorata de la journée de 8 heures visée au b ci-dessus	

« ANNEXE III
(art. 39 de la convention collective)

Salaires des ouvriers forestiers travaillant au temps
à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	9,67	1 466,62
II	9,78	1 483,33
III	10,03	1 521,25
IV	10,57	1 603,15
V	11,30	1 713,87

Convention collective
IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)
(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 67 DU 20 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697111M
IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

L'UR FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des ouvriers des exploitations forestières
rémunérés à la tâche

(applicables sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016.

(En euros.)

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation	FRAIS de mécanisation	PRIX avec frais de mécanisation
Grumes d'œuvre a) Abattage, y compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout			

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation	FRAIS de mécanisation	PRIX avec frais de mécanisation
Essences dures :			
– hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,76	1,60	7,36
– taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,37	2,12	8,49
– bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,10	3,15	10,25
Essences tendres et résineuses :			
– peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,25	1,43	5,68
– bois épars et élagués (le m ³)	4,86	2,04	6,90
– bois à branches basses (le m ³)	6,81	2,72	9,53
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,33	1,58	11,91
c) Travaux annexes :			
– supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,29	1,72	7,01
– déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	3,95	1,51	5,46
– découpe supplémentaire	De 0,88 à 1,94		
– supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,82 à 3,15		
– supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,44		
Bois d'industrie et de chauffage			
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15	0,04	0,19
b) Piquets (le stère)	8,21	3,15	11,36
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)			
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %) :			
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,26	2,73	9,99
– billons de sciage de moins de 2 mètres	6,72	2,71	9,43
– billons de sciage de 2 mètres et plus	5,29	2,71	8,00
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %) :			
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	6,31	2,71	9,02
– billons de tige de 2 mètres	4,47	2,71	7,18
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	5,55	4,11	9,66
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron			
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,82 à 2,40		
Traitement de souches de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère		

Article 2

L'annexe II est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des personnels des exploitations forestières et scieries
de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Ouvriers et employés			
I	100	9,67	1 466,65
II	120	9,87	1 496,98
	140	10,02	1 519,73
III	150	10,18	1 544,00
	160	10,33	1 566,75
IV	180	11,00	1 668,37
	200	11,88	1 801,84
Agents de maîtrise			
AM I	210	12,12	1 838,24
AM II			
Echelon 1	230	12,77	1 936,83
Echelon 2	270	14,29	2 167,36
AM III			
Echelon 1	320	16,00	2 426,72
Echelon 2	370	17,77	2 695,18
Cadres des exploitations forestières et scieries			
C 1	280	14,64	2 220,45
C 2	360	17,41	2 640,57
C 3	420	19,38	2 939,36
C 4	460	20,79	3 153,22
C 5	480	21,50	3 260,91
C 6	510	22,57	3 423,19
C 7	550	23,99	3 638,56
C 8	600	25,72	3 900,95
Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
– chef d'équipe ayant des responsabilités	190	11,73	1 779,09
– garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	11,73	1 779,09
– salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	11,73	1 779,09
Groupe II			
1 ^{re} catégorie :			

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
– contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	12,77	1 936,83
– salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	12,77	1 936,83
– commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débarquement et du transport des produits	230	12,77	1 936,83
– caissier comptable	230	12,77	1 936,83
2 ^e catégorie :			
– chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	16,00	2 426,72
Groupe I			
– régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	18,82	2 854,43

Article 3

L'annexe III est modifiée comme suit :

Au 2, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,07 €.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Alençon, le 20 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9442. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Loire-Atlantique)
(3 novembre 1971)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1974,
Journal officiel du 10 septembre 1974)

**AVENANT N° 79 DU 28 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697121M
IDCC : 9442

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La FGA CFDT de Loire-Atlantique ;

L'UR CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2016 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
	I. – Personnel d'exécution des exploitations		
	Niveau I		
110	– échelon 1	9,67	1 466,65
120	– échelon 2	9,67	1 466,65
	Niveau II		
210	– échelon 1	9,72	1 474,23
220	– échelon 2	9,77	1 481,82
	Niveau III		

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2016 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
310	– échelon 1	9,86	1 495,47
320	– échelon 2	9,93	1 506,08
	Niveau IV		
410	– échelon 1	10,09	1 530,35
420	– échelon 2	10,25	1 554,62
	II. – Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière		
	A. – Employés de bureau		
120	Employé de bureau 1 ^{er} échelon	9,67	1 466,65
210	Employé de bureau 2 ^e échelon	9,72	1 474,23
220	Employé de bureau 3 ^e échelon	9,77	1 481,82
310	Employé de bureau très qualifié	9,86	1 495,47
	B. – Employés de magasin		
120	Vendeur non qualifié	9,67	1 466,65
220	Vendeur qualifié	9,77	1 481,82
310	Vendeur très qualifié	9,86	1 495,47
	III. – Personnel d'encadrement		
500	Cadre du 3 ^e groupe	10,78	1 635,00
600	Cadre du 2 ^e groupe	12,01	1 821,56
700	Cadre du 1 ^{er} groupe	14,88	2 256,85

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Loire-Atlantique, tour Bretagne, 44000 Nantes de la DIRECCTE.

Fait à Nantes, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8534. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(20 novembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 17 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 35 DU 13 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697114M

IDCC : 8534

Entre :

L'union départementale des producteurs de légumes d'Ille-et-Vilaine ;

Le groupement maraîcher morbihannais,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires fixés dans l'annexe prévue par l'article 14 de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ pour 35 heures hebdomadaires
100	9,67	1 466,65
105	9,73	1 475,75
120	9,88	1 498,50
135	10,28	1 559,17
150	10,93	1 657,75

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9021. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

(Aisne)

(18 juillet 1973)

(Etendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

AVENANT N° 123 DU 19 JANVIER 2016

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

NOR : *AGRS1697116M*

IDCC : *9021*

Entre :

L'union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Le syndicat forêt privée de l'Aisne ;

Les entreprises de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

La FGTA FO de l'Aisne ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFTC ;

L'UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Laon, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE II

(art. 30 de la convention collective)

Salaires minimaux à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,67	1 466,65
	2	9,80	1 486,37
II	1	9,94	1 507,60
	2	10,16	1 540,97
III	1	10,57	1 603,15
	2	10,98	1 665,34
IV	1	11,44	1 735,10
	2	12,04	1 826,11

Convention collective
IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT N° 71 DU 2 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697124M
IDCC : 9621

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri ;

Le SGA CFDT du Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaire horaire au 1^{er} janvier 2016

Le montant du salaire horaire afférent à chacune des catégories professionnelles définies à l'article 15 modifié de la convention collective est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	101	9,67	1 466,65
	2	102	9,75	1 478,78
II	1	201	9,90	1 501,53
	2	202	10,00	1 516,70
III	1	301	10,10	1 531,87
	2	302	10,15	1 539,45
IV	1	401	10,55	1 600,12
	2	402	11,15	1 691,12

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	MONTANT FORFAITAIRE	TAUX HORAIRE
Technicien	I	–	11,25
Technicien/agent de maîtrise	II	–	12,20
Agent de maîtrise	II	–	13,80
Cadre	I	–	15,80
	II	2 925	–

Article 3

Avantages en nature au 1^{er} janvier 2016

a) Nourriture

(En euros.)

	MATIN	MIDI	SOIR
Plus de 18 ans	1,32	3,96	3,52
Moins de 18 ans	0,99	2,97	2,64

b) Logement

Par mois : 28,16 €.

Par jour : 0,94 €.

Article 4

Salaires au 1^{er} janvier 2016 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires

Le montant du salaire défini à l'article 2 de l'avenant n° 42 du 24 mai 2002 à la convention collective est fixé comme suit :

Fraises de consommation, sous tunnel :

– le kg : 0,879 € ;

– en barquette de 500 g : 0,439 €.

Fraises de consommation, de plein champ :

– le kg : 0,967 € ;

– en barquette de 500 g : 0,483 €.

Pommes en palox de 350 kg : 0,059 € le kg ;

Poires en palox de 350 kg : 0,059 € le kg.

Article 5

Salaires au 1^{er} janvier 2016 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie

Les articles 1^{er}, 2 et 4 de l'avenant n° 57 du 12 juillet 2007 à la convention collective sont inchangés. Son article 3 est modifié comme suit.

« CHAPITRE I^{ER}
TRAVAUX AU CHAMP

(En euros/hectare)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 005,38
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	498,60
Chargement des racines sur une remorque	290,19

CHAPITRE II
TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros/m²)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,27
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,51
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,02
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,92
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,27

CHAPITRE III
TRAVAUX EN SALLE

(En euros/bac de 1,2 m²)

	TÂCHE	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,87
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,21
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,53
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,76
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,41
(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m ² . Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.			
(2) Nombre de bacs par personne.			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des palox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »

Article 6
Entrée en vigueur

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

Article 7

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES**

(Haute-Marne)

(11 février 1997)

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 36 DU 13 JANVIER 2016

NOR : AGRS1697122M
IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

La FDCUMA ;

Le syndicat départemental des pépiniéristes, horticulteurs, maraîchers et paysagistes ;

Le syndicat des jeunes agriculteurs,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau figurant au A « Définition des emplois et salaires » de l'annexe I de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Définition des emplois et salaires
applicables au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
A. – Personnel technique			
100	Niveau I. – Emplois d'exécutants	9,67	1 466,65
	Echelon 1 Emploi comportant des tâches d'exécution facile, réalisées selon des consignes précises sans avoir à faire preuve d'initiative.		

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
120	<p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage, entretien des abords de l'exploitation, assistance à la traite, distribution de fourrage et d'aliments aux animaux ; – conduite et utilisation d'engins et matériels de manipulation simple avec outils prééglés ; – travaux manuels élémentaires : travaux de pioche, palissages, prétaillages, écimages, traitements (hors préparation) piquetage, ébourgeonnages... ; – aide à la plantation et mise en place de cultures, récoltes manuelles piétonnes ou assistées, travaux de conditionnement et manutention, effeuillage, éclaircissage manuel, palissage ; – participation sous surveillance aux travaux de pépinières, jardins, espaces verts et forestiers. <p>Echelon 2</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière sous surveillance intermittente dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise d'un savoir-faire manuel.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réalisation de travaux sur directives précises, les salariés ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité, assurant l'entretien courant des engins et matériels de manipulation simple tels que lavage, graissage et contrôle des niveaux ; – traite sous surveillance. 	9,94	1 507,60
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes requérant une certaine initiative (entretien de matériels courant employés régulièrement). Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – application de traitements des végétaux selon des consignes précises ; – exécution autonome et avec précision de tous travaux et assurant réglages, entretien, réparations courantes du matériel grâce à des connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience ; – traite, soins courants aux animaux (alimentation, application des traitements vétérinaires), détection des chaleurs et mammites. 	10,22	1 550,07
140	<p>Echelon 2</p> <p>Le salarié doit être capable d'effectuer sous surveillance intermittente, tous les travaux de l'exploitation, d'assurer la conduite, l'entretien journalier et périodique ainsi que le réglage de tous les matériels. Emploi correspondant au référentiel du CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches de l'échelon 1 avec surcroît d'autonomie et de responsabilité ; – conduite et réglage d'engins et matériels plus complexes ; 	10,51	1 594,05

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<ul style="list-style-type: none"> – capacité à déceler les pannes et à effectuer les réparations courantes ; – traite avec établissement des rations. 		
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi nécessitant plus d'initiatives afin d'obtenir une bonne exécution du travail demandé selon les instructions de l'employeur. Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsabilité de l'organisation de chantiers ou d'ateliers de réparation ; – conduite d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, approvisionnement, vente, prophylaxies. 	10,80	1 638,04
160	<p>Echelon 2</p> <p>Emploi exigeant une plus grande autonomie quant à l'organisation du travail du salarié dans le cadre des instructions données. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mêmes travaux que l'échelon 1 avec une plus grande autonomie, une meilleure maîtrise des tâches. 	11,10	1 683,54
170	<p>Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail. Emploi correspondant au référentiel du BTA (niveau IV).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation d'un chantier : capable d'évaluer et organiser le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou des normes de qualité ; – réalisation des objectifs d'un plan, par exemple en élevage, insémination raisonnée, plan de monte et mise à la saillie, sélection ; – capacité à reconnaître les maladies et à effectuer les traitements appropriés ; 	11,41	1 730,55

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
180	<p>– possession obligatoire d'un certificat d'épandage de produits phytosanitaires.</p> <p>Echelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>	11,73	1 779,09
B. – Personnel administratif			
100	<p>Niveau I. – Emplois d'exécution</p> <p>Echelon 1</p> <p>Employé(e) de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <p>– tâches d'exécution simple, parfois répétitives, ou sans difficulté particulière ;</p> <p>– absence d'organisation.</p> <p>b) Autonomie :</p> <p>– tâches exécutées selon les consignes précises ;</p> <p>– tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>c) Responsabilité :</p> <p>– les erreurs ne peuvent avoir de conséquences graves sur l'économie de l'entreprise compte tenu de la nature des tâches qui peuvent lui être confiées.</p> <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>– tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières.</p>	9,67	1 466,65
120	<p>Echelon 2</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <p>– emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) ;</p> <p>– utilisation de machines pré réglées et de maniement simple.</p>	9,94	1 507,60

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	N'effectue pas de travaux comptables.		
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ; – nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise ; – absence d'organisation. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées selon des consignes et sous surveillance intermittente ; – capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire. 	10,22	1 550,07
140	<p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V) avec expérience.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le 2^e échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un salarié qualifié responsable de la bonne exécution ; – le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel bureautique utilisé. 	10,51	1 594,05
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché ; – peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance. 	10,80	1 638,04

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
160	<p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées à partir d'instructions ; – initiative et autonomie pendant l'exécution du travail ; – pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle <i>a posteriori</i> ; – capacité de détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent pour les réparer. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail ; – le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelles nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau. <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V) avec expérience.</p> <p>La distinction entre le 1^{er} échelon et le 2^e échelon n'est pas une différence de nature mais de degré.</p> <p>En conséquence, les définitions données ci-dessus pour le 1^{er} échelon sont applicables au 2^e échelon sous les différences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'étendue de champ d'action est plus large ; – l'autonomie plus grande en matière d'organisation du travail ; – le travail est moins contrôlé ; – le titulaire de l'emploi doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les exécuter à partir d'indications générales qui lui sont données ; – l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance. 	11,10	1 683,54

Article 2

Le tableau figurant au 3 « Définition des emplois et salaires » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Salaires applicables au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	<p>1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau I</p> <p>Echelon 1 : technicien</p> <p>Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p>	12,01	1 821,56

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>		
	Personnel administratif		
200	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation aux prises de décisions administratives, donne son avis mais n'est pas décisionnaire ; – diagnostic de la situation comptable de l'entreprise et capacité à en rendre compte ; – conception et suivi en matière de travaux administratifs et comptables ; – gère ses objectifs de travail ; – participation du salarié à des fonctions périphériques à son activité (relation avec les fournisseurs et clients, suivi administratif et économique des activités, enregistrement des données sur informatique...) ; – surveillance temporaire de salariés (nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir des directives données par le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, organiser le travail en équipe). <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation du travail dans le cadre de directives périodiques données ; – utilisation optimale des moyens mis à sa disposition ; – ni surveillance, ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – est responsable de l'organisation administrative et/ou comptable et de la bonne exécution des travaux en découlant ; – l'initiative de type diagnostic et la participation aux décisions administratives peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – cet emploi requiert connaissances et expérience professionnelles éprouvées. 	12,01	1 821,56
220	Echelon 2 : agent de maîtrise	13,23	2 006,60

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
220	<p>En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p> <p>Echelon 2 : technicien</p> <p>A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	13,23	2 006,60
	Personnel administratif		
220	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable.</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Les tâches de cet échelon sont identiques à celles définies au 1^{er} échelon mais requièrent une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise.</p>	13,23	2 006,60
240	<p>2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau II</p> <p>Technicien</p> <p>Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>	14,42	2 187,08

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
240	<p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>	14,42	2 187,08
270	<p>3. Cadres</p> <p>Niveau I</p> <p>Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour diplôme d'ingénieur agricole).</p>	16,25	2 464,64
350	<p>Niveau II</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).</p>	21,10	3 200,24

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Alsace – Champagne-Ardenne – Lorraine.

Fait à Chaumont, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9151. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)
(5 janvier 1978)**

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 78 DU 22 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : AGRS1697120M
IDCC : 9151

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FDCUMA ;

La FEDT,

D'une part, et

L'UD CFDT du Cantal ;

L'UD CFTC du Cantal ;

L'UD SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont ainsi modifiées :

« Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients sont fixés comme suit :

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	100	9,67	1 466,65
	2	110	9,69	1 469,68

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
II	1	120	9,75	1 478,78
	2	130	9,84	1 492,43
III	1	140	9,93	1 506,08
	2	150	10,06	1 525,80
IV	1	160	10,83	1 642,59
	2	170	11,29	1 712,35

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	200	11,87	1 800,32
	2	210	12,61	1 912,56
II	1	220	13,15	1 994,46

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	300	15,30	2 320,55
II	310	17,46	2 648,16

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Aurillac, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9612. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA
(Orne)
(20 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 101 DU 20 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : AGRS1697123M
IDCC : 9612

Entre :

La FDSEA de l'Orne ;

La FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1^o « Mode de calcul du salaire » du A « Dispositions générales » de l'article 16 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
110	9,67	1 469,84
120	9,76	1 483,52
210	9,87	1 500,24
220	10,12	1 538,24
310	10,30	1 565,60

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
320	10,60	1 611,20
410	11,27	1 713,04
420	11,68	1 775,36

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
500	12,14	1 845,28
600	14,12	2 146,24
700	16,15	2 454,80

Article 2

Les dispositions des 1° et 2° du A « Apprentis » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1° L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 2,00 € au 1^{er} janvier 2016.

2° L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 4,01 € au 1^{er} janvier 2016. »

Les dispositions des 1°, 2° et 3° du B « Personnel d'exécution » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1° L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,38 € au 1^{er} janvier 2016 pour tous les coefficients. Elle se décompose comme suit :

- petit déjeuner : 3,28 € ;
- déjeuner : 6,55 € ;
- dîner : 6,55 €.

2° L'évaluation du lavage seul est fixée à 22,97 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 32,43 € par mois au 1^{er} janvier 2016.

3° La valeur du logement est fixée comme suit au 1^{er} janvier 2016 :

a) Logement individuel meublé :

(En euros.)

	MONTANT PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	79,50
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	97,82
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	118,49
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un WC	130,31

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18° C.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²) :

(En euros.)

MAISON NON MEUBLÉE, DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	49,79
Bon état général, peintures et tapisseries propres	39,38
Etat moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	33,12

(Le reste sans changement.)

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 20 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8214. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(Marne)**

ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX

(Marne et Aube)

(12 février 1991)

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 76 DU 22 JANVIER 2016

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

NOR : AGRS1697110M

IDCC : 8214

Entre :

La FDSEA de la Marne ;

Les EDT de la Marne et de l'Aube ;

La FDCUMA de la Marne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification est définie comme suit :

« Salaires au 1^{er} janvier 2016

Non-cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
I	1	9,67
	2	9,91
II	1	10,11
	2	10,33

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
III	1	10,76
	2	11,50
IV	1	12,43
	2	13,42

Cadres

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
TM I	1	14,36	
	2	15,42	
TM II			2 844,81
C I			3 810,98
C II			4 664,44

Article 2

Le présent avenant, qui prend effet au 1^{er} janvier 2016, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne, section agricole de la DIRECCTE.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

**AVENANT N° 21 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : *AGRS1697118M*
IDCC : 9141

Entre :

La FDSEA du Calvados ;

La FDCUMA du Calvados ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	110	9,67	1 466,65
	2	120	9,72	1 474,23
II	1	210	10,01	1 518,22
	2	220	10,16	1 540,97
III	1	310	10,38	1 574,33
	2	320	10,84	1 644,10

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	410	11,24	1 704,77
	2	420	11,72	1 777,57

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	500	13,33	2 021,76
II	600	16,23	2 461,60
I	700	19,73	2 992,45

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160200-000516

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
