

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/26 DU 16 JUILLET 2016**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>81</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/26

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (fabrication) :</b> accord du 24 mai 2016 relatif aux salaires catégoriels au 1 <sup>er</sup> juin 2016 .....	3
<b>Artisanat :</b> avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat .....	7
<b>Banque :</b> accord 29 février 2016 sur le parcours professionnel des représentants du personnel .....	12
<b>Bois (travail technique, scieries) :</b> avenant n° 1 du 9 février 2016 à l'accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application de la convention.....	22
<b>Carrières et matériaux (industries [Aquitaine, ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 17 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 (Aquitaine) .....	29
<b>Commerce (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) :</b> avenant n° 1 du 29 avril 2016 à l'accord collectif territorial du 6 janvier 2014 relatif aux contreparties accordées aux salarié(e)s dans le cadre des dérogations au repos dominical.....	33
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement :</b> avenant n° 19 du 25 avril 2016 relatif au temps partiel .....	35
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) :</b> avenant n° 2016-01 du 2 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> février 2016 .....	40
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> avenant n° 12 du 7 avril 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application.....	43
<b>HLM (sociétés coopératives) :</b> avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois .....	45
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 03-2015 du 22 décembre 2015 relatif à la mise en place du régime collectif de prévoyance obligatoire .....	48
<b>Métallurgie (Marne) :</b> accord du 13 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2016.....	61
<b>Métallurgie (Mayenne) :</b> accord du 24 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2016.....	66
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) :</b> avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil » .....	68

Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT  
(Fabrication)**

ACCORD DU 24 MAI 2016

RELATIF AUX SALAIRES CATÉGORIELS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016

NOR : ASET1650686M

IDCC : 1411

Entre

UNAMA

UNIFA

D'une part, et

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

La fixation du barème des salaires professionnels catégoriel ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du dernier trimestre 2016, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche, notamment quant au niveau d'encadrement, et l'évolution de l'inflation.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Egalité salariale hommes-femmes*

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signa-

taires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

### *Agents de production*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 467
AP 21	1 468
AP 22	1 470
AP 31	1 474
AP 32	1 479
AP 41	1 534
AP 42	1 557
AP 43	1 620
AP 51	1 681
AP 52	1 753

## Article 3

### *Agents fonctionnels*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, à :

(En euros.)

AGENTS FONCTIONNELS		
Echelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 467
AF 3	260	1 471
AF 5	275	1 474
AF 7	300	1 479
AF 9	330	1 497
AF 11	365	1 557
AF 12	385	1 592
AF 14	425	1 691

AGENTS FONCTIONNELS		
Echelon	Coefficient	Salaire
AF 15	450	1 722
AF 16	475	1 784

#### Article 4

##### *Agents d'encadrement*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, à :

*(En euros.)*

AGENTS D'ENCADREMENT		
Echelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 479
AE 2	330	1 497
AE 3	365	1 557
AE 4	385	1 613
AE 5	425	1 715
AE 6	500	1 850
AE 7	640	2 294

#### Article 5

##### *Cadres*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, à :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	2 113
C 12	2 340
C 13	2 510
C 21	2 893
C 22	3 090
C 23	3 350
C 31	3 741
C 32	3 991
C 33	4 390

#### Article 6

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.



Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT  
(12 décembre 2001)**

(Etendu par arrêté du 25 avril 2002

*Journal officiel* du 3 mai 2002)

---

**AVENANT DU 24 MARS 2016**

**À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2001 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT  
DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT**

NOR : ASET1650692M

Entre

UPA

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

En signant l'accord du 12 décembre 2001, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de l'artisanat représentatives au niveau national se sont notamment fixées deux objectifs :

- conforter la négociation au niveau des branches professionnelles ;
- créer des instances de dialogue social au niveau territorial.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national, signataires de l'accord du 12 décembre 2001, entendent prendre en compte les évolutions législatives issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Ainsi, les organisations syndicales de salariés et d'employeur signataires décident par le présent avenant de conforter le rôle et la place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat – CPRIA, et d'en faire de véritables instances de dialogue et d'échanges entre les représentants des salariés et des employeurs relevant du champ de l'accord de 2001 dans le cadre de l'article L. 23-111-1 du code du travail.

## Article 1<sup>er</sup>

Après l'article 3, il est créé un article 4 nouveau intitulé « Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat – CPRIA » ainsi rédigé :

« Une commission paritaire interprofessionnelle de l'artisanat – CPRIA est instituée au niveau de chaque région afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les entreprises artisanales sont implantées sur tous les territoires (zones rurales, côtières, comme des villes de toutes tailles) et sont caractérisées essentiellement par des emplois et une économie de proximité.

Compte tenu aussi des distances géographiques, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de développer un dialogue social au plus près des entreprises de l'artisanat et pour cela elles souhaitent sensibiliser, impliquer toutes leurs instances de proximité pour contribuer à un dialogue social de qualité.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt d'une organisation souple du dispositif de dialogue social dans l'artisanat prenant en compte des spécificités territoriales et/ou territoriales ciblées et définies par les CPRIA.

### 4.1. Composition

La CPRIA est composée paritairement de salariés et d'employeurs issus prioritairement d'entreprises prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les conditions suivantes :

- trois sièges sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Chaque organisation désigne au moins un représentant issu d'entreprises de moins de onze salariés qui sont au total cinq au minimum ;
- autant de sièges sont attribués à l'(ou aux) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs représentative(s) au niveau national et interprofessionnel dans le champ du présent accord. Au moins cinq représentants de l'(ou des) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs représentative(s) sont issus d'entreprises de moins de onze salariés.

Les organisations syndicales de salariés et l'(ou les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant le principe de la parité entre les femmes et les hommes.

### 4.2. Exercice du mandat

Les membres de la CPRIA sont nommés par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, signataires de l'accord du 12 décembre 2001 ou ayant adhéré à l'accord.

Les membres de la CPRIA sont désignés pour quatre ans à compter de 2017. Leur mandat est renouvelable.

### 4.3. Attributions

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat ont pour compétence :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables : à cet effet, les branches professionnelles couvertes par le présent accord sont invitées à communiquer les accords qu'elles signent ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises visées dans le champ d'application et principalement celles de moins de 11 sala-

- riés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faciliter l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives ;
- de réaliser un bilan annuel d'activités.

#### 4.4. Règlement intérieur

Chaque CPRIA se dote d'un règlement intérieur selon un modèle préétabli.

A cet effet, un groupe de travail paritaire est mis en place au niveau national chargé d'élaborer, avant le 31 décembre 2016, un modèle pour les CPRIA et comprenant un socle de dispositions communes obligatoires relatives :

- à la composition des membres de la CPRIA (désignation, renouvellement, qualité, démission, présidence et vice-présidence) ;
- au fonctionnement de la CPRIA (fréquence des réunions, ordre du jour, comptes rendus, bilan annuel d'activité, présence en réunion, absence d'une organisation, programme d'actions, règle de prise de décision, groupes de travail, les modalités d'organisation relatives à la prévention des conflits et à la résolution amiable).

Les CPRIA pourront compléter leur règlement intérieur par des dispositions complémentaires en vue d'adapter leur fonctionnement et notamment de favoriser la proximité, au plus tard le 30 juin 2017. »

### Article 2

I. – L'article 4 de l'accord du 12 décembre 2001 devient l'article 5 nouveau.

II. – Il est introduit à l'article 5 nouveau après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

« Lors de la prise effective du mandat, chaque représentant désigné dans une CPRIA bénéficie d'un accompagnement visant à faciliter l'exercice de sa mission. »

III. – Il est introduit à l'article 5 nouveau après le quatrième alinéa, trois alinéas ainsi rédigés :

« Le montant de la rémunération brute et les cotisations sociales patronales afférentes du salarié membre d'une CPRIA maintenus par son employeur, sont remboursés à ce dernier par l'organisation syndicale de salariés qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit de l'association prévue à l'article 6 du présent accord.

En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut s'adresser à l'ADSA pour obtenir le remboursement des sommes dues. L'ADSA procédera à une retenue équivalente sur les dotations de l'organisation syndicale de salariés concernée. »

Le groupe de travail paritaire chargé d'élaborer le règlement intérieur devra également déterminer les règles de procédure à suivre en vue du remboursement (délai de transmission de la demande, du remboursement, liste des documents exigés, modalités d'intervention de l'ADSA...).

IV. – Il est introduit après le neuvième alinéa de l'article 5 nouveau, les sept alinéas suivants :

En cas de rupture envisagée de son contrat de travail, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la rupture envisagée.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRIA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 5 heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que

cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tôt dès qu'il a l'information et au plus tard 1 mois avant la date prévue pour leur utilisation, sauf circonstances exceptionnelles et dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article 5.

Dans les limites énoncées précédemment, le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

Les membres des CPRIA comme ceux énoncés au 20° de l'article L 2411-1 bénéficient des dispositions des articles L. 2412-16, L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-10-1 du code du travail.

A l'issue de son mandat, le mandataire doit pouvoir valoriser les compétences acquises dans l'exercice de son mandat, notamment dans le cadre de la VAE. Le Mandascop pourra être mis à profit pour appréhender les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un ou plusieurs mandats.

### **Article 3**

Les articles 6, 7, 8, 9 deviennent respectivement les articles 7, 8, 9, 10.

### **Article 4**

Au premier alinéa de l'article 7 nouveau, le chiffre « 5 » est supprimé et remplacé par « 6 ».

### **Article 5**

Au premier alinéa de l'annexe de l'accord, le chiffre « 10 » est remplacé par « 11 ».

### **Article 6**

Un avant-dernier alinéa est ajouté à l'annexe de l'accord ainsi rédigé :

« entreprises inscrites sous les codes 70.10Z (activités des sièges sociaux) et 64.20Z (activités des sociétés holding) dès lors que l'activité exercée entre dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001. »

### **Article 7**

Les parties signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire chargé de faire un suivi annuel de la mise en œuvre du présent avenant.

Il devra en particulier définir, dans les meilleurs délais, les circonstances exceptionnelles qui permettent de dépasser les 5 heures de délégation (activités de la CPRIA, accompagnement au dialogue social...) et qui permettent de réduire le délai d'information de l'employeur pour l'utilisation de ces heures.

### **Article 8**

Dans le cas où une branche professionnelle souhaite entrer dans le champ de l'accord du 12 décembre 2001, les organisations signataires du présent accord engagent une concertation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle concernée pour définir les modalités pratiques de son adhésion.

### **Article 9**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

### **Article 10**

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

**ACCORD 29 FÉVRIER 2016**

**SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

NOR : ASET1650682M

IDCC : 2120

Entre

AFB

D'une part, et

SNB CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche professionnelle banque de poursuivre un dialogue social de qualité auquel ils sont attachés et de s'engager mutuellement afin :

De développer l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle.

De favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel.

D'accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel.

De favoriser la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son (ses) mandat(s) au sein de l'entreprise/groupe/branche.

De développer l'information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel.

De faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

#### 1.1. Les bénéficiaires

Le terme « représentant du personnel » désigne tout salarié des entreprises de la branche titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale.

Relèvent ainsi du champ d'application du présent accord :

- les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise ;
- les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, du groupe ou de la branche ;
- les administrateurs salariés.

Le présent accord vient compléter les éventuels accords d'entreprises ou de groupes préexistants relatifs au parcours professionnel des représentants du personnel au moment de la signature du présent accord. Toutefois les signataires souhaitent permettre aux entreprises ou groupes, qui se sont déjà engagés sur ces sujets depuis la promulgation de la loi Rebsamen du 17 août 2015, de mettre en œuvre les dispositions prévues à leur niveau.

Aussi, le présent accord sera sans effet sur les accords d'entreprises ou de groupes conclus après la promulgation de la dite loi et arrivant à échéance avant la renégociation du présent accord, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

#### 1.2. L'exercice des mandats

Les partenaires sociaux conviennent que, pour permettre une gestion adaptée du parcours professionnel des représentants du personnel, il convient de retenir une approche différenciée en évaluant la disponibilité sur l'emploi occupé en fonction exclusivement des crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés à l'exercice du ou des mandats.

Trois seuils sont ainsi retenus :

Mandat A : crédits d'heures de délégation inférieurs à 30 %.

Mandat B : crédits d'heures de délégation compris entre 30 % et 60 %.

Mandat C : crédits d'heures de délégation supérieurs à 60 %.

## CHAPITRE II

### MESURES MISES EN ŒUVRE LORS DE LA PRISE DE MANDAT

#### 2.1. L'entretien de prise de mandat

Au début du mandat, à l'initiative de l'employeur, il est organisé un entretien individuel dit de « prise de mandat ».

Sont bénéficiaires de cet entretien de « prise de mandat » : les représentants du personnel (tels que définis à l'article 1.1) qui prennent pour la première fois un mandat ou concernés par un changement de seuil tel que précisé à l'article 1.2.

En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats tel que défini à l'article 1.2, cet entretien est mené par le manager ou un gestionnaire des ressources humaines :

Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.

Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.



Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Quelle que soit la nature du mandat, le représentant du personnel peut se faire accompagner et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

Les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédit d'heures, nombre de réunions, temps de transport...).

Les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle...).

L'accès à l'information et le maintien du contact avec l'entreprise pour les porteurs de mandats C, par exemple, par la mise à disposition de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

Cet entretien est également l'occasion de faire un point sur la situation professionnelle du salarié.

Cet entretien, organisé dans un délai de deux mois maximum suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel, fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou de leur gestionnaire des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

## 2.2. Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat

### 2.2.1. L'aide à la conduite de l'entretien

Pour faciliter le dialogue entre le manager de proximité et le membre de son équipe ayant un ou plusieurs mandats, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat sera proposé par la branche.

Ce support rappellera le rôle du représentant du personnel et reprendra les thèmes à aborder.

### 2.2.2. La formation des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat ; ils demandent aux entreprises de la branche de poursuivre leurs efforts de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

## CHAPITRE III

### MESURES MISES EN ŒUVRE EN COURS DE MANDAT

#### 3.1. Les actions de formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés.

### 3.1.1 Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : périodes de professionnalisation, CIF, CPF, VAE...

Les employeurs s'efforceront d'adapter, dans la mesure du possible, les modalités d'accès aux formations en fonction du poids des mandats.

### 3.1.2. Les formations en lien avec l'exercice du mandat syndical

Les parties signataires conviennent de la nécessité pour les représentants du personnel de disposer d'une réelle compréhension des enjeux de la profession bancaire et de l'entreprise ainsi que d'une bonne connaissance du rôle et du fonctionnement des instances du personnel.

Dès la prise de mandat, il appartient aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat syndical.

Les organisations syndicales pourront communiquer à la direction des ressources humaines des entreprises le programme des formations syndicales suivies par leurs représentants. De cette façon, les connaissances transmises seront identifiées permettant aux entreprises, et éventuellement à la branche, d'élaborer, en tant que de besoin, des parcours de formation complémentaires adaptées à la nature des mandats. Ces formations auront pour objet de mieux appréhender les mécanismes économiques, financiers et sociaux des entreprises et de la branche.

### 3.1.3. Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, les modalités, d'une part, de prise en charge de tout ou partie de la rémunération du salarié bénéficiant d'un CFESS et, d'autre part, de remboursement de cette avance par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée sont précisées comme telles :

#### Conditions pour bénéficier du maintien total ou partiel de la rémunération durant le CFESS

L'organisation syndicale répondant aux critères repris dans l'article L. 3142-8 du code du travail adresse à l'entreprise une demande expresse et écrite précisant le niveau demandé du maintien de la rémunération (salaire et cotisations afférentes) ; cette demande doit être accompagnée de l'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien total ou partiel de son salaire.

Il est précisé qu'en cas d'accord en vigueur au niveau d'une entreprise de la branche prévoyant la prise en charge partielle du salaire par l'employeur, la demande de l'organisation syndicale porte au maximum sur la différence entre ce montant et la rémunération totale du salarié.

#### Convention relative aux modalités de remboursement

Le montant du remboursement des sommes versées par l'employeur au salarié bénéficiant d'un CFESS, ainsi que les délais de remboursement sont définis dans le cadre du présent accord :

Il est convenu que les précisions du présent article s'appliquent aux parties signataires du présent accord et dispensent chaque entreprise du périmètre du présent accord de signer une convention localement avec les organisations syndicales signataires.

Les parties signataires conviennent que la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande.

Dans un délai maximum de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu, la demande de remboursement est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a

demandé le maintien de salaire ; cette demande, transmise par tout moyen permettant de lui confier une date certaine, précise l'identité du salarié, l'organisme chargé du CFESS, la date de la formation, le montant du salaire maintenu ainsi que les cotisations et contributions sociales y afférents.

Dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'envoi de la demande par l'employeur, l'organisation syndicale acquitte à l'employeur le montant du.

L'organisation syndicale, non signataire du présent accord, formulant la demande de subrogation conclura une convention *ad hoc* avec son interlocuteur employeur ; l'organisation syndicale rembourse l'employeur conformément au délai réglementaire à compter de l'envoi de la demande par l'employeur.

#### Défaut de remboursement

Lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé l'employeur dans le délai prévu, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ; il informe le salarié au moins quarante-cinq jours avant d'appliquer la première retenue sur salaire.

Cette disposition ne se substitue pas aux accords ou usages en vigueur dans les entreprises de la branche qui seraient plus favorables.

### 3.2. Les actions de culture économique et sociale

Les grandes mutations contemporaines d'ordre macro-économiques, sociologiques mais aussi géopolitiques interpellent les entreprises et percutent le dialogue social et ses enjeux.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de renforcer l'accompagnement formation des représentants du personnel en matière de culture économique, financière et sociale.

Cet engagement peut contribuer, en améliorant le niveau de compétences des instances représentatives du personnel en la matière, à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

L'ensemble de ces actions participent également à compléter autant que de besoin, les actions de formation visées à l'article 3.1 du présent accord.

#### 3.2.1. La formation certifiante

Les partenaires sociaux souhaitent contribuer à la professionnalisation des acteurs du dialogue social tant au niveau des entreprise/groupes que de la branche professionnelle.

Forts de l'expérience menée, avec la formation certifiante de Sciences Po Paris « culture économique et sociale » en partenariat avec Dialogues, tant au niveau des entreprises que de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises à poursuivre ou à s'inscrire dans une même démarche de certification.

Une formation certifiante sera proposée aux représentants du personnel disposant d'un mandat national (c'est-à-dire un mandat couvrant l'entreprise dans sa globalité, le groupe ou la branche) et présentés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise/groupe/branche.

La branche organisera des formations certifiantes interentreprises à la demande des entreprises ne pouvant organiser leur propre cycle de certification, notamment en cas de nombre de participants éventuels insuffisant ; le contenu de ces formations sera examiné avec les organisations syndicales.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles ; elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Une vigilance particulière sera apportée pour que tout refus d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat dans des délais raisonnables.

### 3.2.2. L'information sur l'environnement économique et social bancaire

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe).

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la revue banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

## 3.3. Les dispositifs d'entretien

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés.

### 3.3.1. L'entretien d'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel que prévu par l'accord de branche du 9 février 2015, se déroule au moins une fois tous les deux ans. Il porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique mais en tenant compte exclusivement du temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste.

L'entretien d'évaluation professionnelle est mené par le manager de proximité. Pour les représentants du personnel qui, du fait de leur poids de mandat, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

A la demande du représentant du personnel, un entretien d'appréciation des compétences « métier » pourra être réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

### 3.3.2. L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience acquise au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences, liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

La direction des ressources humaines prend l'initiative d'inviter les représentants du personnel ayant un mandat B ou C à bénéficier de cet entretien.

L'appréciation des compétences exercées dans le cadre du mandat est assurée par l'employeur sous le regard croisé du représentant du personnel et d'un représentant de son organisation syndicale.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées en cours de mandat. Cette appréciation des compétences est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leurs parcours professionnel.

En complément des dispositions prévues par la loi du 17 août 2015 relatives à la liste de compétences à inscrire au répertoire national des certifications professionnelles, un groupe de travail paritaire sera mis en place dans les 3 mois suivant la signature du présent accord afin de définir un

modèle de référentiel des compétences observables pour, dans un premier temps, deux mandats, par exemple : un mandat électif et un mandat désignatif.

Ces travaux seront portés à la connaissance des entreprises de la branche.

### 3.3.3. L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel, réalisé tous les deux ans, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit « de bilan », réalisé tous les six ans, permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel, et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences « métiers » et « mandat » et des besoins de l'entreprise ou du groupe.

A ce titre, le représentant du personnel bénéficie du même dispositif que tous les salariés de l'entreprise.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.

Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.

Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

### 3.4. Rémunération et classification

#### 3.4.1. Evolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales, dont ils disposent, dépassent 30 % de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

#### 3.4.2. Evolution de la classification

A la fin du mandat, l'examen de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences effectivement exercées en lien avec la reprise effective d'une activité professionnelle.

Toutefois, en cours d'exercice du mandat, la classification du représentant du personnel peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées.

## CHAPITRE IV

### MESURES MISES EN ŒUVRE À L'ISSUE DU MANDAT

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

#### 4.1. L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences « métier » et « mandat(s) » acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par le manager de proximité et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.

Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.

Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Ainsi, lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- les compétences « métier » et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels ;
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences ;
- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat ;
- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

L'entretien professionnel visé à l'article 3.3.3 du présent accord est proposé, à l'issue de leur mandat, à tous les salariés porteurs d'un mandat syndical et aux salariés élus titulaires d'un mandat au sein de l'entreprise.

#### 4.2. Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

Suite à l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut s'accompagner par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

##### 4.2.1. L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat(s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.



Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

#### 4.2.2. Le parcours d'intégration

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

#### 4.2.3. La formation « mobilité fonctionnelle »

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

### 4.3. Les autres dispositifs d'accompagnement

#### 4.3.1. Le bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre d'un congé individuel formation ; la demande doit être adressée à l'OPACIF dont dépend l'entreprise et dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CIF.

Le bilan de compétences peut également être inclus dans un parcours de formation personnalisé et inclus dans une période de professionnalisation. Dans ce cas, la demande de financement relève d'OPCABAIA.

#### 4.3.2. La VAE

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de VAE permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner cette démarche notamment en apportant une aide matérielle et logistique au salarié engageant une démarche de VAE.

#### 4.3.3. Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

## CHAPITRE V

### DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Toutefois, pour les porteurs de mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur, les employeurs devront mettre en œuvre progressivement les dispositions du présent accord ; l'application de l'accord dans sa globalité devant être effective à fin juin 2018.

Un bilan sera effectué, au plus tard à la fin du premier semestre 2018, afin d'examiner les éventuelles révisions à apporter, et notamment la possibilité de prendre en compte les titulaires de mandats externes.

Six mois avant la fin du présent accord, les signataires se réuniront dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation, au regard du bilan établi.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 29 février 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 1 DU 9 FÉVRIER 2016  
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2013 RELATIF À LA RÉÉCRITURE  
DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650685M

IDCC : 158

---

Entre

FNB

FFB

GPFFB

FNSL

SEI

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

CB

SNIELB

SNFMF

SNAPB

FIFAS

FBT

SNCB

FTF

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FIBOPA CFE-CGC

FNSCBA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de modifier les dispositions de l'accord paritaire du 24 octobre 2013 afin d'intégrer dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, l'activité « fabrication d'ouvrage de tonnellerie » code NAF 16.24Z.

En conséquence, elles conviennent de modifier l'annexe I et l'annexe II figurant dans l'accord du 24 octobre 2013 ainsi modifié.

### Article 1<sup>er</sup>

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous.

« La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activité française (NAF) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : voir annexe I.

Elle ne s'applique pas dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière à la forêt de Gascogne. »

### Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

### Article 3

*Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

### Article 4

*Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

### Article 5

*Dénonciation, révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I MODIFIÉE

### CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

ACTIVITÉ	CODE NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cerceaux, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z

ACTIVITÉ	CODE NAF
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

## ANNEXE II MODIFIÉE

CHAMP D'APPLICATION DE TOUS LES ACCORDS PARITAIRES OU AVENANTS CONCLUS ANTÉRIEUREMENT AU PRÉSENT ACCORD DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

ACTIVITÉ	CODE NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolytiques	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cerceils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A

ACTIVITÉ	CODE NAF
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de broserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de broserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de broserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 17 MAI 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(AQUITAINE)  
NOR : ASET1650684M  
IDCC : 87, 135

---

Entre

UNICEM Aquitaine

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO

SICMA BTP CFE-CGC

URCB CFDT

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques.



### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 466,62
	2	1 490,83
II	1	1 492,65
	2	1 514,02
	3	1 559,38
III	1	1 564,92
	2	1 589,62
	3	1 636,99
IV	1	1 642,03
	2	1 669,25
	3	1 727,71
V	1	1 732,75
	2	1 787,69
	3	1 911,67
VI	1	1 944,43
	2	2 021,04
	3	2 181,82
VII	1	2 225,16
	2	2 358,72
	3	2 572,42

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231.2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Bordeaux, le 17 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.

**Accord interprofessionnel**

**COMMERCE  
(Alsace-Moselle)  
(6 janvier 2014)**

(Etendu par arrêté du 15 juillet 2014,  
*Journal officiel* du 10 août 2014)

**AVENANT N° 1 DU 29 AVRIL 2016**

**À L'ACCORD COLLECTIF TERRITORIAL DU 6 JANVIER 2014 RELATIF AUX CONTREPARTIES  
ACCORDÉES AUX SALARIÉ(E)S DANS LE CADRE DES DÉROGATIONS AU REPOS DOMINICAL  
(BAS-RHIN, HAUT-RHIN ET MOSELLE)**

NOR : ASET1650691M

Entre

CGPME Alsace

MEDEF Alsace

UPA Alsace

D'une part, et

CFDT Alsace

CFTC Alsace

CFTC Moselle

CGT Alsace

CGT-FO Alsace

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires signataires ont souhaité adapter l'accord collectif territorial relatif aux contreparties accordées aux salariés dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le secteur du commerce du 6 janvier 2014. Le présent avenant est conclu en raison des difficultés économiques rencontrées et des problèmes d'organisation générés par l'attribution du repos dans trois secteurs ayant ouvert de longue date.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord collectif territorial du 6 janvier 2014 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

*Compensation*

En cas de dérogation, et dans la limite de celle-ci, à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables le salarié des

entreprises ayant pour code APE de la NAF (nomenclature d'activités françaises) 10.71C, 10.71D ou 47.76Z, bénéficiera :

- d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base ;
- pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable sera au moins égale à 200 % du taux horaire de base.

Ces rémunérations n'incluent pas les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

A l'exclusion des entreprises dont le code APE est cité ci-dessus, en cas de dérogation à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié bénéficiera d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base.

Cette rémunération inclut les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

A cette majoration de rémunération s'ajoute un repos d'une durée équivalente au temps travaillé. Ce repos, qui correspond à la récupération du temps travaillé, pourra être pris aussi bien avant qu'après le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par accord entre le salarié et l'employeur.

Pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable est au moins égale à 200 % du taux horaire de base, ainsi qu'un repos d'une durée équivalente au temps travaillé.

## **Article 2**

### *Modalités d'application*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail.

Fait à Strasbourg, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,  
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

---

**AVENANT N° 19 DU 25 AVRIL 2016**

**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : *ASET1650689M*

IDCC : 2666

Entre

FNCAUE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFC

FG FO

CFE-CGC BTP

SYNATPAU CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de donner un cadre pour le temps partiel dans la branche des CAUE en conformité avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche CAUE sont concernés. Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article « Travail à temps partiel » du titre IV « Durée du travail » de la convention collective nationale des CAUE est rédigé comme suit :

**« 4.1. Temps partiel choisi**

**4.1.1. Définition**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

#### 4.1.2. Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123-14 du code du travail, étant précisé que la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### 4.1.3. Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

#### 4.2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

##### 4.2.1. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2) soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

##### 4.2.2. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux ;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

##### 4.2.3. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux. La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.4. Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 4.2.5. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

#### 4.3. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.



#### 4.3.1. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.2.4 (conseillers) ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

#### 4.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.2.3 (employés d'entretien) et 4.2.4 (conseillers) ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 4.5. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

##### 4.5.1. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 4.6. Suivi du temps partiel choisi

La commission paritaire de branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés. »

#### **Article 2**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### **Article 3**

##### *Date d'entrée en vigueur, champ d'application et portée*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

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

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 4**

##### *Publicité*

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

#### **Article 5**

##### *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord s'applique avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il est mis à la signature, le 25 avril 2015.

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1536. – DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE  
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses  
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,  
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

**AVENANT N° 2016-01 DU 2 FÉVRIER 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : ASET1650680M

IDCC : 1536

Entre

FNB

D'une part, et

CSFV CFTC

FGTA FO

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la dernière grille applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, signée le 26 mars 2015, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sur l'échelon 1 du niveau I, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> février 2016.

**Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

**Article 3**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la

branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

#### **Article 4**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires – un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique – et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 5**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> février 2016

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 477
	2	1 490
	3	1 512
II	1	1 537
	2	1 562
	3	1 591
III	1	1 619
	CQP	1 629
	2	1 648
	3	1 679
	CQP	1 707
IV	1	1 715
	2	1 772
	3	1 876
	CQP	1 927
V	1	2 111
	2	2 362
	3	2 549
VI	1	3 014
	2	3 233
	3	3 648

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

AVENANT N° 12 DU 7 AVRIL 2016  
MODIFIANT L'AVENANT N° 11 DU 8 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1650681M  
IDCC : 1978

---

Entre  
PRODAF  
UNSSAC  
FFAF

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail relatif à la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs ;

Vu l'avenant n° 11 à la convention collective susdésignée, signé le 8 décembre 2011, portant sur la mise en conformité du champ d'application,

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire en date du 3 février 2016, sont convenus, par le présent avenant, de préciser et de remplacer les définitions du champ d'application professionnel de chaque secteur de la branche, tels qu'indiquées dans l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modifications de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011*

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 avait pour objet de modifier l'article 1.1 de la convention collective.

Le présent avenant a pour objet de modifier et remplacer, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'article 1.1 B dans ses alinéas 3 à 5, inclus dans l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, par les dispositions ci-dessous :

« Pour le secteur 1. – Fleuristes. Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z et NAFA 47.76Z.P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2. – Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie. Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3. – Services aux animaux de compagnie. Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux hors soins vétérinaires, entretien, reproduction...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z.P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Les codes NAF ou NAFA ci-dessus n'ont qu'un caractère indicatif. Seule l'activité principale réellement exercée par une structure permet de déterminer si elle relève ou non du champ d'application de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, sous réserve de ne pas être déjà couverte par le champ d'application d'une autre convention collective. »

Les autres dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, ainsi que celles relatives aux articles 2 et 3 dudit avenant n° 11 demeurent inchangées et s'appliquent au présent avenant.

## **Article 2**

### *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 7 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**

---

AVENANT N° 16 DU 17 MARS 2016  
MODIFIANT L'AVENANT N° 10 DU 14 MAI 2012  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1650687M

IDCC : 1588

Entre

FNSCHLM

D'une part, et

SNPHLM UNSA

SP CGT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie l'avenant n° 10 relatif à la classification des emplois du personnel dans la branche des coopératives d'HLM conclu le 14 mai 2012.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Remplacement du terme « statut » par les termes « catégorie professionnelle » dans le titre II  
« La grille de classification », paragraphe B, « Le relationnel »*

En page 5 en dessous du tableau, dans le NB. La phrase devient : « Les termes utilisés ne préjugent pas de la catégorie professionnelle. »

**Article 2**

*Modification du titre III relatif au barème des rémunérations minima*

La première phrase précédant le tableau est supprimée.



### Article 3

#### *Titre III bis relatif aux catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre*

Le présent avenant introduit un nouveau titre, le titre III *bis* dénommé « Catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre » à insérer après le titre III et dont les termes sont les suivants :

« Pour tenir compte de la diversité des organisations au sein des coopératives d'HLM, chaque coopérative d'HLM doit définir à quel niveau de classification correspondent les différentes catégories d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Au regard du régime de retraite des cadres, il est convenu, en accord avec l'AGIRC, d'adopter les principes suivants :

a) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est accordée à tout emploi coté au moins 21 points, ce qui correspond aux niveaux A7, A8, A9 et A10.

b) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est également accordée à tout emploi répondant à la double condition :

- une cotation égale ou supérieure à 18 points, soit le minimum exigé pour le niveau A6 ;
- le niveau 6 atteint soit dans le critère technicité, soit dans le critère relationnel soit dans le critère responsabilité.

c) Il n'y a pas d'emploi correspondant à la catégorie des salariés souvent appelés « assimilés cadres » au sens de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC.

d) Les coopératives d'HLM pourront adhérer volontairement au régime de l'AGIRC pour d'autres salariés dans les conditions fixées à l'article 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le seuil de l'article 36 en dessous duquel aucune affiliation au régime serait recevable est fixé au niveau A4. »

### Article 4

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 5

#### *Dénonciation et révision du présent avenant*

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

### Article 6

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des

organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

### **Article 7**

#### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Toutefois, compte tenu du fait de la périodicité trimestrielle des cotisations de retraite complémentaire, il est convenu avec l'AGIRC que la date d'application au sein des entreprises se décline, selon le choix des coopératives :

- soit au 1<sup>er</sup> avril 2015 pour celles qui ont déjà mis en œuvre la nouvelle grille de classification ;
- soit au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour celles qui la mettent en œuvre au cours de l'année 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

---

AVENANT N° 03-2015 DU 22 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME COLLECTIF DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1650679M  
IDCC : 405

Entre  
UNISSS Charenton  
SNAMIS  
SISMES

D'une part, et

CGT  
CFTC  
CFE-CGC  
SUD santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective obligatoire en matière de prévoyance.

Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'un régime de prévoyance pour le personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition des charges des cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord. Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la prévoyance obligatoire telle que définie par le présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des décrets suivants :

- décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif au degré élevé de solidarité mentionné à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la CCNT du 26 août 1965 aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2015.

Ces mesures sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès d'un assureur recommandé. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

## **Article 3**

### *Bénéficiaires du régime*

### **Article 3.1**

#### *Définition des bénéficiaires*

Le régime de prévoyance institué par le présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

### **Article 3.2**

#### *Conditions de travail effectif et d'ancienneté*

Pour bénéficier des garanties, le salarié doit justifier de 12 mois au moins de travail effectif, continu ou discontinu dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail.

### **Article 3.3**

#### *Franchise*

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, le bénéfice des prestations incapacité et invalidité dues au présent régime commence au 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté est d'au moins un an, les prestations incapacité et invalidité dues au titre du présent régime interviennent en complément et en relais des dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un maintien de salaire total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

Cette indemnisation cessera dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié, dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale ou au plus tard aux 1 095 jours d'arrêt de travail.

Si au cours d'une même période de 12 mois pour un salarié qui a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement, d'une durée totale de 12 mois, une reprise effective de travail de 12 mois sera nécessaire pour qu'il puisse bénéficier des dispositions ci-dessus.

A titre optionnel, l'employeur peut souscrire une franchise pour que le bénéfice des prestations au titre du maintien de salaire soit dû au 4<sup>e</sup>, au 31<sup>e</sup> ou au 61<sup>e</sup> jour.

### **Article 3.4**

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Le bénéfice des régimes de prévoyance est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple, en cas d'arrêt maladie...) ou par la perception d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

### **Article 3.5**

#### *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier d'un maintien des régimes de prévoyance dont ils bénéficieraient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail hors cas de faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

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

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

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

## **Article 4**

### *Financement*

### **Article 4.1**

#### *Assiette de la cotisation*

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche B.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne de salaire des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

## **Article 4.2**

### *Taux de cotisation*

Le taux de cotisation figure à l'annexe I.

Ces taux incluent la reprise des revalorisations et les éventuels différentiels de garanties pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

Ces cotisations sont prises en charge à part égale par l'employeur et le salarié.

## **Article 4.3**

### *Evolution des cotisations*

Les taux de cotisation prévus à l'article 4.2 sont maintenus pour trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2018 à législation constante.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, compte tenu de l'évolution de la garantie décès, il sera procédé à une hausse des tarifs (cf. annexe I).

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

## **Article 4.4**

### *Prestations*

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues à l'annexe II et sont regroupées sous les catégories suivantes :

- garanties décès et rentes ;
- garanties arrêt de travail (incapacités et invalidités) ;
- option possible pour les structures.

Pour permettre une meilleure adhésion au régime de prévoyance il est prévu une évolution des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (cf. annexe II).

## **Article 5**

### *Organisme assureur*

## **Article 5.1**

### *Recommandation*

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est SOLIMUT, Mutuelle de France, sis au 447, avenue de Jouques, 13785 Aubagne.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant n° 03-2015 ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de l'avenant n° 03-2015, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 5.2**

### *Suivi du régime de prévoyance obligatoire*

Les modalités d'envoi de dossiers prévoyance à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de prévoyance est administré par la commission nationale paritaire qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

L'organisme recommandé communique obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

## **Article 5.3**

### *Conséquence du changement d'organisme assureur*

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées par l'organisme assureur ci-dessus recommandé à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité) sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

L'organisme assureur recommandé assure également le maintien des garanties décès et rentes au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

## **Article 6**

### *Fonds de solidarité*

Le fonds de solidarité sera financé par 2 % des cotisations.

Le fonds de solidarité aura vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le fonds de solidarité du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

L'organisme assureur versera 0,5 % des cotisations pour financer l'association de gestion AGESP65.

Fait à Charenton-le-Pont, le 22 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### TAUX DE COTISATION

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

Tranche A : la tranche A de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : la tranche B est la tranche de rémunération annuelle comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Montants des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont :

NON-CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,07 %	0,07 %	0,06 %	0,06 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67 %
Invalidité	0,63 %	0,63 %	0,07 %	0,07 %	0,70 %	0,70 %
Total	0,83 %	0,83 %	0,80 %	0,80 %	1,63 %	1,63 %

CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,69 %	0,69 %			0,69 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,53 %	0,90 %	0,53 %	0,90 %
Invalidité		0,40 %	0,21 %	0,28 %	0,21 %	0,68 %
Total	0,82 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,56 %	2,40 %

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les montants des cotisations évolueront de la manière suivante :

NON-CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,21	0,21			0,21	0,21
Rente éducation	0,13	0,13			0,13	0,13
Incapacité			0,67	0,67	0,67	0,67
Invalidité	0,57	0,57	0,13	0,13	0,70	0,70
Total	0,91 %	0,91 %	0,80 %	0,80 %	1,71 %	1,71 %

CADRES						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,77	0,69			0,77	0,69
Rente éducation	0,13	0,13			0,13	0,13
Incapacité			0,53	0,90	0,53	0,90
Invalidité		0,40	0,21	0,28	0,68	0,68
Total	0,90 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,64 %	2,40 %

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises auront la possibilité de souscrire de manière optionnelle :

– à l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres :

Tarifs au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

	TRANCHE A	TRANCHE B
Non-cadres	0,20 %	0,20 %
Cadres	0,30 %	0,30 %

Tarifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

	TRANCHE A	TRANCHE B
Non-cadres	0,13 %	0,13 %
Cadres	0,22 %	0,22 %

– à la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

OPTION POSSIBLE POUR LES STRUCTURES	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours
3 jours : 1,50 % TA 2,50 % TB de cotisation additionnelle	
30 jours : 0,80 % TA 1,28 % TB de cotisation additionnelle	
60 jours : 0,25 % TA 0,33 % TB de cotisation additionnelle	

## ANNEXE II

### PRESTATIONS

**Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel  
au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

GARANTIE EN POURCENTAGE SALAIRE TA, TB	BASE CONVENTIONNELLE
<b>Garanties décès et garanties annexes</b>	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	75 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	100 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 € par mois
<b>Garanties arrêt de travail</b>	
<b>Incapacité temporaire (IJSS)</b>	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
<b>Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)</b>	
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut x 3N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

**Module décès optionnel additionnel à la garantie de base  
au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	300 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut

GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES	
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques	100 % du PMSS

**Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

GARANTIE EN POURCENTAGE SALAIRE TA, TB	BASE CONVENTIONNELLE
Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	125 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	150 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 € par mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire (IJSS)	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)	
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut x 3N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

**Module décès optionnel additionnel à la garantie de base  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	250 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut

GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES	
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques	100 % du PMSS

### **Module optionnel rachat de franchise**

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise en remplacement de la franchise de 90 jours continus, soit :

- une franchise de 3 jours d'arrêt de travail continus ;
- une franchise de 30 jours d'arrêt de travail continus ;
- une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continus.

## **Article 2**

### **Article 2.1**

Remplacer :

« Article 101. – Prévoyance

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la sécurité sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié, après le 90<sup>e</sup> jour, le salaire de base en déduisant les prestations versées par la sécurité sociale.

Cette indemnisation cessera :

- dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié ;
- dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale ;
- au plus tard aux 1 095<sup>e</sup> jours d'arrêt de travail. »

Par :

« Article 101. – Prévoyance

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la sécurité sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié les prestations figurant dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 03-2015). »

### **Article 2.2**

Remplacer :

« Article 102. – Garantie décès. – Invalidité totale et permanente. – Allocation d'orphelin

En cas de décès d'un salarié en activité, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera les prestations suivantes :

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL DÉCÈS	
	Décès maladie	Décès accidentel
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	75 %	150 %
Marié sans enfant	100 %	200 %

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL DÉCÈS	
	Décès maladie	Décès accidentel
Majoration par enfant à charge (jusqu'à 25 ans si études)	25 %	50 %

Les capitaux sont exprimés en pourcentage du salaire annuel (calculé sur la base du salaire brut des trois derniers mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit).

Si le ou les enfants à charge de l'assuré deviennent orphelins de père et de mère, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera une allocation orphelin par enfant à charge d'un montant égal à :

10 % du salaire défini ci-dessus jusqu'à 18 ou 25 ans si poursuite d'études. »

Par :

« Article 102. – Garantie décès. – Invalidité totale et permanente. – Rente éducation

Les garanties concernant le décès du salarié, l'invalidité totale et permanente ainsi que la rente éducation sont énoncées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 03-2015). »

### Article 2.3

Remplacer :

« Article 103. – Rente invalidité. – Incapacité permanente

En cas d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de quatre-vingt pour cent du salaire brut annuel (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente de première catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant de cinquante pour cent du salaire brut (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées de la sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux supérieur ou égal à 66 % résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de quatre-vingt pour cent du salaire (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente dont le montant est calculé suivant la formule :

$$\frac{R \times 3 n}{2}$$

(R : rente d'invalidité versée par la caisse de prévoyance ; n = taux d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) à la date à laquelle l'intéressé entre en jouissance de la pension vieillesse de la sécurité sociale, à la liquidation de sa retraite et en tout état de cause au jour où la sécurité sociale cesse le versement de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité.

La rente perçue ne pourra être supérieure au salaire mensuel net moyen calculé sur les 12 derniers mois. »

Par :

« Article 103. – Rente invalidité. – Incapacité permanente

Les conditions et le montant de la rente versée au bénéficiaire en situation d'invalidité comme en incapacité permanente sont indiquées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 03-2015). »

#### **Article 2.4**

Remplacer :

« Article 104. – Financement

Pour mettre en place ce régime de prévoyance, l'employeur adhère à une caisse de prévoyance de son choix après information des instances représentatives du personnel.

Les cotisations à cette caisse sont assumées à part égale par employeur et salarié. »

Par :

« Article 104. – Financement

Pour mettre en place un régime de prévoyance, l'employeur adhère à la caisse de prévoyance recommandée ou une caisse de prévoyance de son choix en appliquant les conditions précisées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 03-2015). »

**Convention collective départementale**

**IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

---

**ACCORD DU 13 MAI 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650683M

IDCC : 899

---

Entre

UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions générales*

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.



Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

## **Article 2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

#### 2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

#### 2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

#### 2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

## **Article 3**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sur la base d'une valeur du point de 5 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Notification de dépôt*

Le présent accord est établi 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 à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 13 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 602
	2	145	17 633
	3	155	17 674
II	1	170	17 726
	2	180	17 788
	3	190	17 955
III	1	215	18 233
	2	225	18 557
	3	240	19 479
IV	1	255	20 300
	2	270	21 412
	3	285	22 783
V	1	305	24 845
	2	335	27 169
	3	365	29 216
	3	395	31 550

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5 € applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 735,00	700		
	2	145	O2 761,25	725		
	3	155	O3 813,75	775		
II	1	170	P1 892,50	850		
	2	180		900		
	3	190	P2 997,50	950		
III	1	215	P3 1128,75	1075	AM1 1 075	1 150,25
	2	225		1 125		
	3	240	TA1 1 260,00	1 200	AM2 1 200	1 284,00
IV	1	255	TA2 1 338,75	1 275	AM3 1 275	1 364,25
	2	270	TA3 1 417,50	1 350		
	3	285	TA4 1 496,25	1 425	AM4 1 425	1 524,75
V	1	305		1 525	AM5 1 525	1 631,75
	2	335		1 675	AM6 1 675	1 792,25
	3	365		1 825	AM7 1 825	1 952,75
	3	395		1 975	1 975	2 113,25

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sera portée à  $(735 / 151,67) \times 1,5 = 7,28$  €.

**Convention collective**

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Mayenne)**

**(11 janvier 1993)**

*(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)*

*(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

---

**ACCORD DU 24 MAI 2016**

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

NOR : ASET1650690M

IDCC : 2266

Entre

UIMM Mayenne

D'une part, et

CFE-CGC

CFTC METAL

UD CGT-FO

CFDT METAUX

USTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A.16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A.20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à 4.79 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

## Article 2

### *Rémunérations minimales annuelles garanties*

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A.14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2016, selon le barème suivant :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 630
	2	145	17 640
	3	155	17 650
II	1	170	17 700
	2	180	17 722
	3	190	17 774
III	1	215	17 966
	2	225	18 022
	3	240	18 173
IV	1	255	19 247
	2	270	19 880
	3	285	20 498
V	1	305	21 580
	2	335	23 799
	3	365	26 536
	4	395	28 948

## Article 3

### *Publicité de l'accord*

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES  
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

AVENANT N° 1 DU 19 AVRIL 2016  
À L'ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011 RELATIF  
À LA CRÉATION DU CQP « CHARGÉ D'ACCUEIL »

NOR : ASET1650688M  
IDCC : 2098

Entre  
ANCR  
FIGEC  
SIST  
CNET  
SNPA  
SORAP  
SP2C  
SYNAPHE

D'une part, et

CSFV CFTC  
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Après avoir constaté une demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des prestataires de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord portant création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

La volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés était ainsi réaffirmé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales signataires de cet accord.

Conscients de l'évolution constante des besoins des clients des entreprises prestataires de services, les signataires rappelaient, dans l'article 5 de l'accord du 23 novembre 2011 que :

« Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEFP dresseront un bilan des résultats du certificat au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du certificat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

- de la reconduite du certificat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cahier des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;
- de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance dudit certificat ».

C'est à l'aune de ces éléments que le SNPA, organisation patronale porteuse de ce certificat de qualification professionnelle, a engagé avec les organismes de formation habilités par le CPNEFP à former des salariés au titre de ce certificat, des travaux de refonte suite au bilan tiré des trois premières années d'application de l'accord du 23 novembre 2011.

Après que ces travaux de refonte aient été présentés aux partenaires sociaux, il a été convenu de modifier l'accord du 23 novembre 2011 et en particulier le cahier des charges pédagogiques qui lui était annexé par le biais du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Cahier des charges pédagogique*

Le présent avenant a pour principal objet d'acter les modifications apportées au cahier des charges pédagogique tel qu'il a été annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

D'abord, le référentiel a été adapté aux principales activités du salarié chargé d'accueil.

Ensuite, l'articulation des contenus pédagogiques ont été revus à l'aune des compétences requises pour les emplois de chargé d'accueil.

Enfin, le processus d'évaluation a, en conséquence, lui aussi été adapté.

Le cahier des charges pédagogiques ainsi modifié et les volumes horaires préconisés sont annexés au présent avenant.

Il se substitue à celui annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

Il est expressément acté par les signataires, dans ce cadre, qu'une partie de la formation peut être réalisée en e-learning et que, le cas échéant, des systèmes de retranscription des notes pourront être mutualisés entre organismes de formation habilités.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

Les parties au présent avenant confirment que, compte tenu des évolutions légales, réglementaires et conventionnelles intervenues à la date de signature du présent avenant, les candidats relevant du champ d'application de l'accord 23 novembre 2011 peuvent accéder, lorsqu'ils en font la demande à titre personnel, au certificat de qualification professionnelle non plus par le droit individuel à la formation (DIF) mais par le compte personnel de formation (CPF).

Les autres dispositifs permettant d'accéder au certificat de qualification professionnelle demeurent inchangés.

Sur ce point, les parties signataires se réfèrent plus largement, à toutes fins utiles, aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue conclu le 12 octobre 2015.



### **Article 3**

#### *Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil*

Il est rappelé qu'après la formation et sous réserve de sa réussite, le niveau de classification minimal des chargés d'accueil titulaires de ce certificat de qualification professionnelle est fixé au coefficient 150.

### **Article 4**

#### *Demande d'inscription du certificat de qualification professionnelle au RNCP*

Les signataires conviennent de saisir sans délai la commission nationale de la certification professionnelle d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles du présent certificat de qualification professionnelle, compte tenu de son cahier des charges modifié par le présent avenant.

### **Article 5**

#### *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant peut être révisé et dénoncé dans mêmes conditions visées à l'article 7 de l'accord du 23 novembre 2011.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour civil suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
CQP « CHARGÉ D'ACCUEIL »

	VOLUME HORAIRE PRÉCONISÉ
<b>Module 1</b> Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise et gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	
Séquence 1 Adapter sa communication aux exigences du métier de l'accueil	35 heures
Séquence 2 L'accueil physique : accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise ou du service	De 14 à 21 heures
Séquence 3 L'accueil téléphonique : gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	De 14 à 21 heures
<b>Module 2</b> Réaliser des tâches administratives et logistiques annexes	
Séquence 4 Réaliser des tâches administratives	De 10,5 à 17,5 heures
Séquence 5 Réaliser des tâches logistiques	De 10,5 à 17,5 heures
<b>Compétences transverses</b>	
Séquence 6 Français : pratiquer le français à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel	De 14 à 28 heures
Séquence 7 Anglais : pratiquer l'anglais à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel de l'accueil	De 20 à 120 heures
Séquence 8 Utiliser internet et les outils bureautiques dans le cadre professionnel	De 10,5 à 28 heures
Séquence 9 Gérer son temps et les priorités	7 heures
<b>Appuis</b>	
Appui 1 Présentation du secteur de l'accueil et du métier de chargé d'accueil	3,5 heures
Appui 2 Connaissance du monde de l'entreprise	3,5 heures
Appui 3 Préparer son avenir	10,5 heures
Soutenance	1 heure

# CQP Chargé(e) d'Accueil



# Rappel de la demande

- Revoir le cahier des charges du CQP en vue de son dépôt au RNCP
- Faire un bilan avec les entreprises et les O.F. sur le déroulement du CQP et des améliorations à lui apporter
- Conséquences et implications :
  - Redéfinir le référentiel (activités)
  - Revoir l’articulation des contenus (compétences)
  - Revoir le processus d’évaluation

# NOTES MOYENNES /20

## OBTENUES PAR MATIERE

sur la base des admis

Anglais	11,31
Techniques professionnelles	11,77
Communication	11,82
Français	12,38
Informatique	9,93
Accueil	10,44
Assiduité	13,29
Rapport de stage	13,76
<b>Moyenne finale</b>	<b>12,04</b>

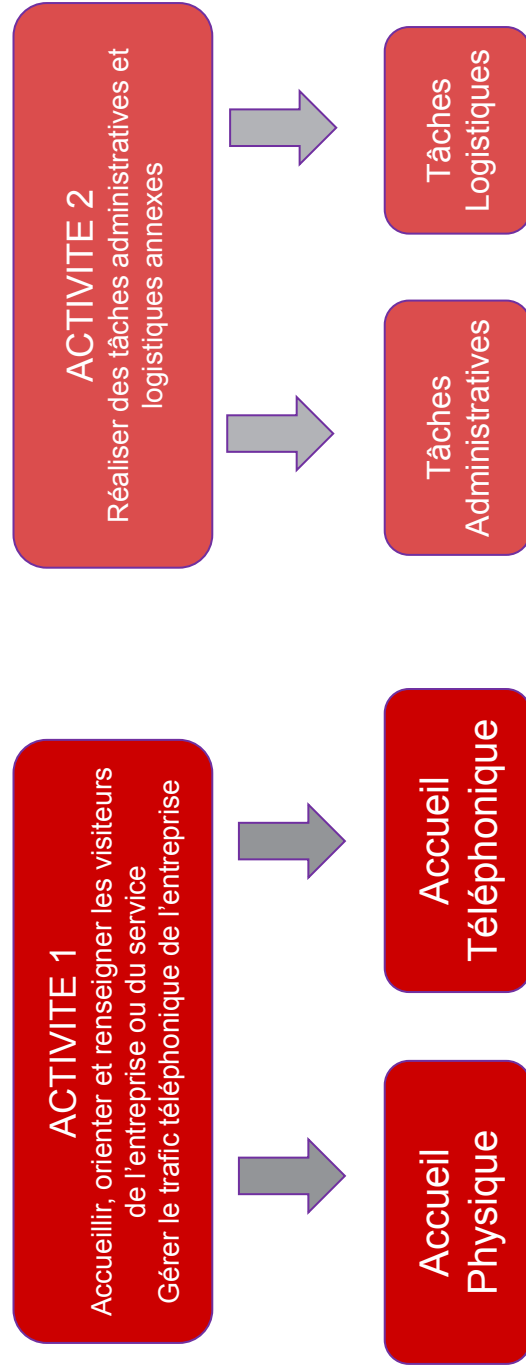
# Problématiques identifiées

## Le CQP a un format :

- **Pas suffisamment adapté à un accès « large public »**
- Anxiogène pour les apprenants avec une répétition d'examens théoriques
- **Qui favorise l'acquisition de savoirs théoriques et non de compétences professionnelles**
- Insuffisant pour la préparation de la soutenance finale qui doit devenir un élément essentiel de la validation du CQP.
- **Un volume horaire d'anglais qui ne permet pas d'atteindre le niveau minimum requis par le métier de chargé(e) d'accueil soit le niveau intermédiaire**

## Objectif : dépôt au RNCP

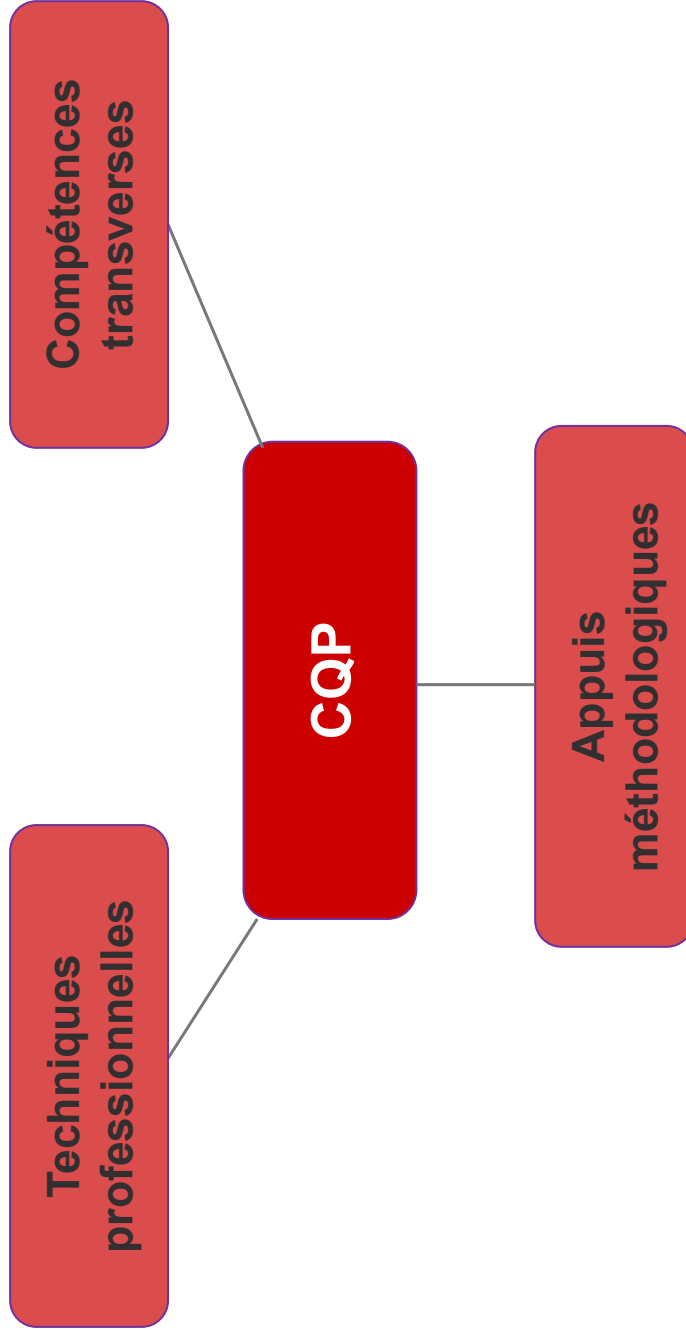
## Le référentiel



Quelles sont les compétences à mettre en œuvre  
pour exercer le métier de Chargé d'Accueil et réaliser ces activités ?

# Référentiel de formation

Trois piliers complémentaires





# Articulation générale : contenu et déroulement

- Des contenus adaptés aux objectifs du référentiel

<b>MODULE 1</b> <b>Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise et gérer le trafic téléphonique de l'entreprise</b>
<b>SEQUENCE 1</b> Adapter sa communication aux exigences du métier de l'accueil
<b>SEQUENCE 2</b> L'accueil Physique : Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise ou du service
<b>SEQUENCE 3</b> L'accueil téléphonique : Gérer le trafic téléphonique de l'entreprise
<b>MODULE 2</b> <b>Réaliser des tâches administratives et logistiques annexes</b>
<b>SEQUENCE 4</b> Réaliser des tâches administratives
<b>SEQUENCE 5</b> Réaliser des tâches logistiques

<b>COMPETENCES TRANSVERSES</b>
<b>SEQUENCE 6</b> Français : Pratiquer le français à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel
<b>SEQUENCE 7</b> Anglais : Pratiquer l'anglais à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel de l'accueil
<b>SEQUENCE 8</b> Utiliser Internet et les outils bureautiques dans le cadre professionnel
<b>SEQUENCE 9</b> Gérer son temps et les priorités
<b>APPUI</b>
<b>APPUI 1</b> Présentation du du secteur de l'accueil et du métier de Chargé d'Accueil
<b>APPUI 2</b> Connaissance du monde de l'entreprise
<b>APPUI 3</b> Préparer son avenir







## **Articulation générale : processus d'évaluation**

- Un processus d'évaluation lié aux objectifs en termes de compétences et d'aptitude à faire
  - L'acquisition des connaissances afférentes à chaque compétence et capacité sera évaluée tout au long de la séquence sous forme de quizz, de questionnaires, de jeux pédagogiques...
  - Les mises en situation professionnelles seront utilisées pour chaque module
  - Une évaluation des compétences : acquis / non acquis
  - Evaluation finale à l'issue de la formation devant un jury

# Articulation générale : cas spécifique de l'anglais

- Une Évaluation initiale déterminera la durée du module d'anglais suivi par les stagiaires.
- Une évaluation finale validera l'atteinte du niveau (B1).
- La volumétrie horaire d'anglais sera comprise entre 20 et 120 heures.

## Définitions des niveaux

COMPREHENSION / EXPRESSION	LECTURE / REDACTION	Nbre d'heures d'anglais traditionnels	Nbre d'heures d'anglais TOMATIS	Equivalence niveau TOEIC / CEF
<b>6 BILINGUE</b> Peut entendre une conversation comprenant des allusions familiales, des références à la culture, des références à la vie sociale, des références à la vie avec clairs et précision dans tout type de situation. Est capable de traiter des négociations complexes sans maladresse. Sait s'ajuster spontanément aux changements de registre, de thème et de ton. Des accents prononcés peuvent toujours poser problème.	Capable de comprendre les points les plus fins même lorsqu'il s'agit de documents complexes (rapports techniques, relations juridiques, etc.). Peut traiter des textes à visée technique, administrative, commerciale et d'information pertinente. A même de prendre des notes exhaustives et exactes sans cesser de participer aux réunions. Sait rédiger une lettre sur n'importe quel sujet avec expression précise et ton convenable sans dictionnaire.	720-840	360-420	TOEIC : 905 – 990 
<b>5 MAITRISE</b> A l'assurance de pouvoir reformuler et se reprendre, même en parlant d'intérêts spécifiques, de sujets spécialisés ou en conversation informelle assez longue. Peut participer activement aux argumentations d'idées abstraites ou culturelles en plaidant pour ou contre sans ambiguïté. Sait mettre l'accent sur ce qui est pertinent et faire face aux sujets inhabituels avec aisance et aisance. Les nuances de l'humour et la négociation de compromis sont maîtrisées. Les accents régionaux posent problème.	Capable de comprendre assez vite un texte ou une correspondance contenant des arguments complexes et des expressions inhabituelles sans recours au dictionnaire. Peut rédiger des lettres ou rapports sur la plupart des sujets avec l'aide occasionnelle du dictionnaire. Peut répondre aux besoins professionnels demandés par des collègues ou contacts étrangers.	600-700	300-350	TOEIC : 785 – 900 
<b>4 OPERATIONNEL</b> Peut se débrouiller en évitant des erreurs non systématiques. Son accent est compréhensible. Différents styles de discours commencent à être maîtrisés avec des maladrotes occasionnelles. Comprend le sens général des argumentations dans la plupart des domaines connus mais doit demander des précisions. Des changements inattendus de sujets ou de registre peuvent être déconcertants.	Comprend l'essentiel des écrits propres à son domaine d'activité, des informations factuelles détaillées tels qu'instructions d'ordre technique. Sait séparer l'information pertinente du reste. Est capable, en réunion, de prendre des notes justes mais sans détails. Sait formuler des demandes inhabituelles et rédiger un rapport factuel de manière claire.	480-560	240-280	TOEIC : 605 – 780 
<b>3 INTERMEDIAIRE</b> Est à l'aise pour utiliser du vocabulaire et des structures de base pour une communication quotidienne adéquate. Peut rectifier ses erreurs et demander des reformulations. Risque de perdre le fil face aux conversations longues et peut être surpris par la prononciation du vocabulaire passivement connu.	Comprend le sens général d'articles et de lettres sortant de l'ordinaire, mais traitant un sujet familier. Pour les détails doit utiliser un dictionnaire. Peut prendre quelques notes plus ou moins fiables en réunion, mais au risque de perturber sa participation et si le sujet est complexe. Peut saisir les grandes lignes de correspondance.	360-420	180-210	TOEIC : 405 – 600 
<b>2 ELEMENTAIRE</b> Sait obtenir et donner des renseignements simples avec l'aide de l'interlocuteur. Peut se débrouiller avec des phrases simples. Les erreurs de prononciation et de grammaire sont fréquentes mais la communication est possible avec un interlocuteur habitué à dialoguer avec des étrangers.	Peut remplir des formulaires simples, rédiger des lettres commerciales de base en faisant quelques erreurs. Comprend le sens général d'un document simple, direct et prévisible dans un domaine connu, par exemple des notices, descriptions de produits, articles simplifiés, à condition qu'il puisse lire lentement.	240-280	120-140	TOEIC : 255 – 400 
<b>1 FAUX-DEBUTANT</b> Peut énoncer quelques expressions types dans des situations de la vie courante, se présenter, faire répéter l'interlocuteur. Comprend des questions et des phrases simples s'il y a ralentissement de la parole.	Peut lire des notices, instructions ou descriptions de produits, formulés de manière très simple. Est capable de rédiger une note avec le jour, l'heure et un message très simple, par exemple le nom de la personne qui a téléphoné ou la quantité de produits demandés.	120-140	60-70	TOEIC : 10 – 250 

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/26

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1<sup>er</sup> janvier 2016.</b>	83
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	85
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	87

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

---

AVENANT N° 65 DU 7 JANVIER 2016  
RELATIF AUX INDEMNITÉS MINIMALES « HORS RÉGION PARISIENNE »  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
NOR : AGRS1697178M  
IDCC : 7014

---

Entre

Association des entraîneurs de galop

D'une part, et

FGA CFDT

Syndicat hippique national CFE-CGC

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 54 du 19 mars 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

**Article 2**

*Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) »  
au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 24,50 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;
- 150 km : 30,60 € ;
- 150 à 250 km : 38,70 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;
- plus de 250 km : 48 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est de 18,30 € par repas pour 2016).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de 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° 66 DU 7 JANVIER 2016

RELATIF AUX PRIMES FORFAITAIRES D'ÉLOIGNEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

NOR : AGRS1697179M

IDCC : 7014

---

Entre

Association des entraîneurs de galop

D'une part, et

Syndicat hippique national CFE-CGC

FGA CFDT

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 juillet 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 45 € ;
- moyen éloignement et meetings : 58 € ;
- grand éloignement : 77 € ;
- très grand éloignement : 85 €.

**Article 2**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.



### **Article 3**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

### **Article 4**

La date d'application de ces dispositions est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 5**

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° 67 DU 7 JANVIER 2016  
RELATIF AUX INDEMNITÉS MINIMALES « RÉGION PARISIENNE »  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
NOR : AGRS1697180M  
IDCC : 7014

Entre

Association des entraîneurs de galop

D'une part, et

FGA CFDT

Syndicat hippique national CFE-CGC

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 53 du 19 mars 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

**Article 2**

*Annexe déplacements et primes*

Indemnités de déplacement « Région parisienne » au 1<sup>er</sup> janvier 2016

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne.

*Départ de Chantilly*

*(En euros.)*

HIPPODROMES	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne <sup>(1)</sup>	32,60	44

HIPPODROMES	SEMAINE	DIMANCHE
Chantilly	24,50	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau. Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (18,30 € pour 2016).		

*Départ de Maisons-Laffitte*

(En euros.)

HIPPODROMES	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne <sup>(1)</sup>	28,60	38
Maisons-Laffitte	24,50	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (18,30 € pour 2016).

2. Indemnités de déplacement en province, par tranches selon l'éloignement, et à l'étranger (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

*Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte*

(En euros.)

DISTANCES	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	30,60	43
De 150 à 250 km	38,70	56
Plus de 250 km	48,00	69
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	80,00	80

3. Indemnités de déplacement pour un déplacement dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

*Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte*

(En euros.)

HIPPODROMES	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville	38,70	56
Clairefontaine	38,70	56
Vichy	48,00	69

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et de Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 € ;
- prime de débouillage : 30 €.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Chantilly, le 7 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160260-000716

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---