

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/29 DU 6 AOÛT 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	100

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 24-2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation du temps de travail	4
Aide et services à domicile : avenant n° 25-2016 du 27 janvier 2016 relatif aux congés payés	8
Aide et services à domicile : avenant n° 26-2016 du 27 janvier 2016 relatif au paritarisme	11
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : dénonciation par lettre du 17 juin 2016 de la FNB de l'accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.....	14
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 39 du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2016.....	15
Habitat (PACT et ARIM) : dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire.....	16
Laitière (industrie) : avenant n° 36 du 3 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, rémunérations annuelles minimales et aux primes emploi.....	17
Mutualité : accord du 20 mai 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	44
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 8 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 22 novembre 2006	53
Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 3 du 27 avril 2016 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle	56
Papiers-cartons (production[OEDTAM]) : avenant n° 37 du 27 avril 2016 relatif à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} avril 2016	58
Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 36 du 27 avril 2016 relatif à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} avril 2016	59
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 6 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail	60
Particulier employeur (salariés) : adhésion par lettre du 16 juin 2016 du CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014.....	62

	Pages
Sport : avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc ».....	63
Sport : avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	65
Transports et déchets (activités) : accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	71
Transports et déchets (activités) : accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés.....	84
Transports (IPRIAC) : avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite	93
Transports (IPRIAC) : adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	98

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 24-2016 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650740M

IDCC : 2941

Entre
FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

D'une part, et

FSS CFDT
FNAS CGT-FO
FFSMAS CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Durée et organisation de certains temps de travail effectif

L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié ;

- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle.

Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre. »

Article 2

Les dispositions de l'article 12.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 12.2

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos par semaine.

Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont 1 dimanche.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.

Article 3

L'article 24.1 du titre IV relatif aux congés payés est complété par les dispositions suivantes :

« Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congés payés. Pour rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV.24.1.b. »

Article 4

Les dispositions de l'article 42 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 42

Répartition du temps de travail sur une période de 2 semaines

Ce mode d'aménagement du temps de travail est ouvert à tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie.

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de 2 semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de 2 semaines civiles.

Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

e) Limite pour les salariés à temps partiel

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire. »

Article 5

Les dispositions de l'article 43.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos

Cet aménagement du travail s'applique uniquement aux salariés à temps plein et consiste en l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur.

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail. »

Article 6

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 7

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 25-2016 DU 27 JANVIER 2016

RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS

NOR : ASET1650741M

IDCC : 2941

Entre
FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

D'une part, et

FSS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article IV.24.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article IV.24.1

Congés payés annuels

a) Droit à congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires, la période de référence pour l'acquisition des droits à congé peut être modifiée en l'alignant sur l'année civile.

b) Durée du congé payé

Tout salarié a droit à des congés payés dès sa prise de fonction sous réserve des règles d'acquisition et de planification des congés payés.

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base de 1 semaine de 5 jours ouvrés.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé principal se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1^{er} mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an :

- d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours ;
- ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés.

Ce dispositif se substitue aux dispositions légales relatives au congé de fractionnement.

d) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année.

L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard 1 mois avant le départ en congés.

e) Maladie du salarié

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce congé dès la fin de son arrêt maladie ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.

Par dérogation à l'alinéa précédent et après accord entre l'employeur et le salarié, le report de congé peut s'effectuer sur la période de référence suivante.

f) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé par l'employeur dans la structure conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Toutefois, dans certains cas, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption ou à un arrêt maladie.

g) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)

AVENANT N° 26-2016 DU 27 JANVIER 2016

RELATIF AU PARITARISME

NOR : ASET1650742M

IDCC : 2941

Entre
FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

D'une part, et

FSS CFDT
FNAS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Démocratie sociale

Les dispositions des articles 3, 6, 18 et 25.2 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du code du travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du

code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale et n'est donc pas collectée par l'OPCA de branche.

Si cette contribution est inférieure à 0,02 %, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds

Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de celle des fonds de la formation professionnelle et sont utilisés par la branche selon les modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.

Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :

- 0,01 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article II.1 de la présente convention et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;
- 0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux selon les modalités prévues à l'article II.18 de la présente convention ;
- 0,01 % dédié au financement de la reconnaissance du dialogue social local selon les modalités prévues à l'article II.25 de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés seront négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 18

Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

- 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;
- 50 % de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Article 25.2

Crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010 % sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde

résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

Article 2

Agrément

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 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)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 17 JUIN 2016 DE LA FNB
DE L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2014
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1650733M
IDCC : 1536

FNB
49, rue de la Glacière
75013 Paris

Paris, le 17 juin 2016.

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA INTERGROS et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation qui prend effet à la date du 31 décembre 2016 porte sur l'accord suivant :
– accord 2014/04 du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts LRAR adressés à INTERGROS.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 39 DU 3 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2016

NOR : ASET1650727M
IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CFE-CGC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

- la valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà ;
- la valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2016 :
 - valeur de base : 105,66 € brut ;
 - valeur hiérarchique : 65,21 € brut.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 23 MAI 2016
DE L'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH
DE L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 1994
RELATIF À L'ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE

NOR : ASET1650731M
IDCC : 1278

*Union nationale des fédérations d'organismes HLM
14, rue Lord-Byron
75384 Paris Cedex 08*

Paris, le 1^{er} juillet 2016.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint un exemplaire des courriers de dénonciation de l'accord collectif sur l'organisme collecteur paritaire Habitat-Formation que les organisations patronales ci-après ont signé le 7 décembre 1994 :

- l'union nationale des fédérations d'organismes d'HLM – l'union sociale pour l'habitat (USH) ;
- la fédération nationale des offices publics de l'habitat (FOPH) ;
- la fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM – les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ;
- la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM (FNSCHLM).

Nous joignons également à la présente copie des avis de réception des lettres recommandées de notification de la dénonciation adressées aux organisations syndicales et des accusés de réception de remise en main propre aux autres organisations patronales, parties à cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre meilleure considération.

Le délégué général.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 36 DU 3 JUIN 2016
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES,
RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES ET AUX PRIMES EMPLOI

NOR : ASET1650736M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé un article « 5.6. Classification professionnelle ».

« La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1.2 de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention. »

Article 2

Le 1^{er} alinéa de l'article 6.1 « Révision des salaires minima » est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien article L. 132-12) du code du travail, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, ainsi que dans l'hypothèse où les minima conventionnels deviendraient inférieurs au Smic. Cette négociation porte sur un barème de salaires minima mensuels, des rémunérations annuelles minimales et des RAM applicables à l'encadrement, dont les montants figurent en annexes I, I *bis* et I *ter*. Cette négociation interviendra à la demande de la partie la plus diligente, dans le mois qui suivra celle-ci. »

Article 3

L'article 6.2 « Salaire minimum conventionnel » est modifié comme suit.

« Article 6.2

Salaires minima mensuels conventionnels

Le barème des salaires minima mensuels fixé à l'annexe I (salaire minimum de base pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence) est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la présente convention collective, y compris les jeunes salariés de moins de 18 ans.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. »

Article 4

Le titre l'article 6.3 « Ressource annuelle minimale » est modifié comme suit :

« Article 6.3

Rémunérations annuelles minimales (RAM) »

Le 1^{er} alinéa de l'article 6.3 « Rémunérations annuelles minimales (RAM) » est modifié comme suit :

« Les salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, pour un travail à temps complet, d'une rémunération annuelle minimale (RAM), selon le barème fixé à l'annexe I *bis*.

Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés. »

Le 2^e alinéa de l'article 6.3. « Rémunérations annuelles minimales (RAM) » est modifié comme suit :

« La rémunération annuelle minimale, appréciée dans le cadre de l'année civile, comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de la législation sur la participation et l'intéressement ne présentant pas le caractère de salaire ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations pour heures de nuit, travail du dimanche, travail des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective. »

Article 5

Le 1^{er} alinéa de l'article 6.6. « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux salariés. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le "barème des primes d'ancienneté conventionnelles" qui fait l'objet de l'annexe I *quater* de la présente convention. »

Le 2^e alinéa de l'article 6.6. « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées du barème des rémunérations annuelles minimales (RAM). »

Article 6

Le 1^{er} alinéa de l'article 6.7. « Prime annuelle » est modifié comme suit :

« Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et comptant au moins une année d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle d'un montant égal au salaire minimum mensuel de leur positionnement dans la classification en vigueur, calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours de la période de référence de 12 mois déterminée par l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée des congés payés. »

Article 7

L'article « 6.9. Affectation momentanée à un autre poste » est modifié comme suit :

« Article 6.9

Affectation momentanée à un autre emploi

Un salarié qui occupe occasionnellement un emploi supérieur recevra la différence de salaire entre celui correspondant à son positionnement dans la classification en vigueur et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper occasionnellement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis. »

Article 8

L'article 6.10 « Travaux multiples » est modifié comme suit :

« Article 6.10

Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

- lorsque le salarié occupe l'emploi relevant du niveau le plus élevé en moyenne au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine, son positionnement est fixé à l'échelon 2 du niveau de cet emploi supérieur ;
- lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée ci-dessus, il bénéficiera des dispositions de l'article 6.9, 1^{er} alinéa. »

Article 9

L'avant-dernier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Renforcement de la protection des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« En cas de reclassement dans l'entreprise dans un emploi de niveau inférieur, accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors majorations pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4^e mois, 60 % au 5^e mois et 50 % au 6^e mois. »

Le dernier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Renforcement de la protection des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« Dans cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et comptant 15 ans de présence continue bénéficieront du maintien de leur salaire de base et de leur positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date du reclassement. »

Article 10

Le dernier alinéa de l'article 11.2 « Double ramassage » est modifié comme suit :

« Sa valeur est fixée à deux fois le taux horaire issu du salaire minima mensuel au niveau 1, échelon 1. »

Article 11

Le point 5 de l'article 12.1 « Modification individuelle du contrat de travail » est modifié comme suit :

« 5. En cas d'acceptation par le salarié de la modification :

- si celui-ci est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui seront maintenus ;
- pour le salarié ne répondant pas aux conditions ci-dessus, et si la modification entraîne une réduction de rémunération brute, il lui sera alloué un complément temporaire dégressif, exprimé en pourcentage de la différence entre son ancienne rémunération brute et la nouvelle rémunération brute. Celui-ci sera de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % au 4^e mois, 60 % au 5^e mois et 50 % au 6^e mois. »

Article 12

Le point 1 de l'article 12.2. « Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical » est modifié comme suit :

« 1. Lorsqu'un salarié, âgé de 55 ans révolus ou comptant 25 ans d'ancienneté de présence continue dans l'entreprise, est reclassé à l'initiative de l'employeur à un emploi relevant d'un niveau inférieur, suite à une inaptitude d'ordre médical, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus. »

Le 1^{er} alinéa du point 2 de l'article 12.2 « Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical » est modifié comme suit :

« 2. Lorsqu'un salarié atteint d'une inaptitude d'ordre médical, constatée par le médecin du travail ou à la suite d'une visite médicale imposée par la législation en vigueur, est reclassé à un emploi relevant d'un niveau inférieur, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus dans les conditions suivantes :

- sans limitation de durée, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 6 mois, s'il compte au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ou si l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 3 mois, s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dans l'entreprise. »

Article 13

Il est inséré, à la suite du 1^{er} alinéa de l'article 14.2. « Personnel bénéficiaire », un 2nd alinéa rédigé comme suit :

« Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont, sous réserve de l'accord de l'AGIRC, les suivants :

- article 4 (cadres) : niveau 9 de la classification professionnelle ;
- article 4 *bis* (assimilés cadres) : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

Article 14

L'annexe I est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salaires minima mensuels conventionnels »

L'annexe I *bis* « Ressource annuelle minimale » est modifiée comme suit :

« ANNEXE I *BIS*

Rémunérations annuelles minimales (RAM) »

L'annexe I *ter* « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« ANNEXE I *TER*

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel »

Article 15

Il est inséré, à la suite de l'annexe I *ter* « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I *quater* rédigée comme suit :

« Annexe I *quater* Prime d'ancienneté »

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable pour un travail à temps complet

(En euros.)

Ouvriers, Employés, AM et Techniciens	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	34,00	68,00	102,00	136,00	170,00
2	35,00	70,00	104,00	139,00	173,00
3	36,00	71,00	107,00	142,00	178,00
4	37,00	74,00	111,00	148,00	185,00
5	39,00	78,00	117,00	156,00	195,00
6	42,00	84,00	126,00	168,00	210,00
7	47,00	94,00	140,00	188,00	234,00
8	54,00	107,00	160,00	213,00	266,00

Cadres	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	59,00	88,00	118,00	148,00	178,00	208,00	238,00	268,00	298,00
10	83,00	124,00	166,00	207,00	249,00	290,00	332,00	373,00	415,00
11	99,00	149,00	199,00	249,00	299,00	348,00	398,00	448,00	498,00
12	116,00	174,00	232,00	290,00	348,00	406,00	464,00	522,00	581,00

Article 16

L'article 2 « Bénéficiaires » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« La présente annexe s'applique aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens dont les niveaux de qualifications se trouvent définies par les dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière. »

Article 17

L'article 3 « Engagement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Tout engagement sera confirmé par une notification écrite stipulant notamment :

- la date d'entrée ;
- l'emploi exercé, le positionnement dans la classification en vigueur et le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- le salaire et ses modalités ;
- les autres clauses particulières éventuelles. »

Article 18

Le point 1 de l'article 4 « Période d'essai » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. La durée de la période d'essai est fixée à :

- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pouvant être exceptionnellement portés à 5 ou 6 mois, selon accord écrit entre les parties, pour les cadres et ingénieurs. »

Article 19

L'article 6 « Contestation sur classifications » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Les éventuelles contestations individuelles concernant l'application de la classification sont soumises aux dispositions de l'article 3.8 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (objet de l'annexe III). »

Article 20

Le 1^{er} alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. A l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y compris les membres de l'encadrement, sont soumises aux dispositions du titre II du livre 1^{er} de la troisième partie du code du travail. »

Le 2^e alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux disposi-

tions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« On désigne par cadres dirigeants les mandataires sociaux et les cadres répondant conjointement aux quatre critères suivants :

- cadres relevant au moins du niveau 12 de la convention collective ;
- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,

et

- qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*) du niveau le plus élevé de la convention collective. »

Le 1^{er} alinéa du point 4 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 4. La convention individuelle de forfait écrite avec référence à un horaire annuel, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne pourra excéder 1 918 heures par an, dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel. »

La 1^{re} phrase du 2^e alinéa du point 4 de l'article 7 de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifiée comme suit :

« En contrepartie, les collaborateurs concernés bénéficieront :

- d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*). »

Le point 5 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 5. La convention individuelle de forfait écrite en jours, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, devrait plus spécifiquement être envisagée pour :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés itinérants, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention fixera le nombre de jours travaillés, qui ne pourra excéder 216 jours dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ainsi que les journées et demi-journées de repos, seront décomptées sur une base identique correspondant à 1/216 pour les journées de travail ou de repos et 1/432 pour les demi-journées de travail ou de repos. L'employeur veillera à la tenue d'un document de relevé de ces éléments. »

Les journées et demi-journées de repos résultant de ce temps de travail réduit seront prises suivant un calendrier établi par l'employeur, prenant en compte le choix du salarié pour au moins 20 %

d'entre elles. Celles-ci seront en outre susceptibles d'être affectées à un compte épargne-temps, dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 et suivants (ancien article L. 227-1) du code du travail.

Les collaborateurs concernés bénéficieront en outre d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*).

Ce type de forfait restera soumis au respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans le souci de veiller conjointement à la santé de cette catégorie de personnel et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de travail ne devrait pas excéder 10 heures.

Les collaborateurs ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du collaborateur concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du collaborateur ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune absence inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel susceptible d'affecter l'entreprise.

Le choix de cette option en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé. En cas de mise en place du forfait annuel en jours, celle-ci est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Ces dispositions nouvelles seront prises en compte pour l'établissement des bilans sociaux d'entreprises et d'établissements et dans l'enquête des données sociales de la branche, permettant un suivi annuel, tant au niveau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à celui de la commission nationale paritaire. Par ailleurs, un point trimestriel pourra utilement être effectué au sein des comités d'établissement. »

Le point 6 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions par-

ticulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 6. Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I *ter* de la présente convention, qui en indique le montant brut. Ce barème est revalorisé suivant les dispositions de l'article 6.1 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Les RAM spécifiques constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, ne peuvent être rémunérés. »

Article 21

L'article 8 « Prime d'ancienneté » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le « barème des primes d'ancienneté conventionnelles » qui fait l'objet de l'annexe I *quater* de la présente convention.

Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées des rémunérations annuelles minimales (RAM). »

Article 22

L'article 14 « Préavis » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque sera dans tous les cas, sauf faute grave, de :

- 2 mois pour les autres agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres et ingénieurs. »

Article 23

Le 2^e alinéa du point 7 de l'article 15 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Toutefois, par dérogation au paragraphe 5 de l'article précité, le salaire à prendre en considération sera le 1/12 de la moyenne pondérée de la rémunération annuelle minimale (RAM), afférente au positionnement de l'intéressé dans la classification avant sa promotion, mais en vigueur pour l'année au cours de laquelle intervient le licenciement. »

Article 24

Les dispositions issues de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au *Journal officiel* le 15 décembre 2013) sont insérées par le présent avenant à l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière, en remplacement des dispositions actuelles ayant le même objet.

A cet égard, les parties rappellent que cet accord a été dénoncé par les organisations syndicales signataires à la date du 19 février 2016 et devait en conséquence cesser de produire effet au-delà du 19 mai 2017.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires manifestent toutefois leur volonté de réitérer l'ensemble des dispositions issues de l'accord du 31 octobre 2012 qui sont reprises ci-après et qui continueront en conséquence à trouver application et ce, sans discontinuité.

Il est également précisé que les dispositions de l'article 8 de l'accord du 31 octobre 2012 visant les nouvelles grilles de rémunérations conventionnelles ont été revalorisées par accords des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 28 avril 2014, publié au *Journal officiel* du 18 juin 2014) et 23 juin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2015).

« ACCORD NATIONAL DU 31 OCTOBRE 2012 PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

TITRE I^{ER}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 1^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Article 1.1

Niveaux de compétence

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

Article 1.2

Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 comporte 2 échelons.

Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.

Le niveau 9 comporte 2 échelons.

Les niveaux 10 à 12 ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classants

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 8, et pour les niveaux 9 à 12.

Les 8 critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratiques ;
3. Technicité/complexité ;
4. Qualité/hygiène/sécurité/environnement ;
5. Autonomie/initiative ;
6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles.

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques pour les emplois concernés :

- animation permanente,

ou

- encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les 5 critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité/expertise ;
2. Responsabilités/enjeux ;
3. Autonomie/suivi ;
4. Communication ;
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte-tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4

Grilles des critères classants

Les grilles complètes des critères classants des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

Article 1.5

Filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

Article 1.6

Carte des emplois

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classants.

CHAPITRE II

ÉVOLUTION DES SALARIÉS AU SEIN DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

Article 2.1

Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée

avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 12 mois, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 24 mois, pour les niveaux 6, 7, 8 et 9.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Article 2.2

Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet :

- d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;
- d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4

Garantie pour accompagner les changements de statut

Le salarié occupant un emploi de niveau 5 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau 6, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau 9, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.2

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les propositions de l'employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.3

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

Article 3.4

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen d'une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d'affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.5

Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.6

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

Article 3.7

Conséquences du changement de système de classifications

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8

Contestation et recours du salarié

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

Article 3.9

Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée pour chacune des branches d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

Article 4

Salaires minima mensuels

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux 1 à 12 compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 5

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux 1 à 12 de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 6

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Article 7

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées :

- d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole, pour les coopératives laitières ; et
- d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 8

Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitière ou de la convention collective nationale des industries laitières. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du 1^{er} jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers-employés	1	1	1 440,00
		2	1 445,00
	2	1	1 450,00
		2	1 456,00
		3	1 462,00
	3	1	1 462,00
		2	1 469,00
		3	1 476,00
	4	1	1 476,00
		2	1 484,00
		3	1 495,00
	5	1	1 495,00
		2	1 506,00
		3	1 517,00

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	1 517,00
		2	1 597,00
		3	1 677,00
	7	1	1 677,00
		2	1 767,00
		3	1 857,00
	8	1	1 857,00
		2	1 957,00
		3	2 100,00
Cadres	9	1	2 100,00
		2	2 350,00
	10	–	2 900,00
	11	–	3 500,00
	12	–	4 000,00

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers-employés	1	1	18 800,00
		2	18 860,00
	2	1	18 920,00
		2	18 990,00
		3	19 060,00
	3	1	19 060,00
		2	19 140,00
		3	19 220,00
	4	1	19 220,00
		2	19 420,00
		3	19 620,00
	5	1	19 620,00
		2	20 020,00
		3	20 420,00

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	20 420,00
		2	21 700,00
		3	22 700,00
	7	1	22 700,00
		2	23 700,00
		3	24 700,00
	8	1	24 700,00
		2	26 700,00
		3	28 700,00
Cadres	9	1	28 700,00
		2	30 200,00
	10	–	39 500,00
	11	–	47 500,00
	12	–	56 000,00

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

TAM	6	1	22 517,00
		2	23 870,00
		3	24 970,00
	7	1	24 970,00
		2	26 070,00
		3	27 170,00
	8	1	27 170,00
		2	29 370,00
		3	31 570,00
CADRES	9	1	31 570,00
		2	33 550,00
	10	–	44 000,00
	11	–	52 800,00
	12	–	61 600,00

Article 9

Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conven-

tionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. article 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un « coefficient », le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans :

- la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979,

et

- la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications dans l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

Article 12

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Révision. – Dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

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

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

Article 15

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

ANNEXE I

À L'ACCORD NATIONAL DU 31 OCTOBRE 2012 PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET
LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

1) Grille des critères classants des emplois non cadres

2) Grille des critères classants des emplois cadres

(Voir tableaux pages suivantes.)

1) GRILLE DES CRITERES CLASSANTS DES EMPLOIS NON CADRES

	Niv I	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V	Niv VI	Niv VII	Niv VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/ CQP de niveau équivalent/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	BAC/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples.	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadres.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.
Technicité / complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supportant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE.	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus.	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens techniques, matériels, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (période et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen long terme – mensuel, trimestriel (période & durée)
Transmission des savoirs & technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement	Aucune	Aucune	Aucune	Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou inclus dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un ilot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes).	Animation et coordination d'un ilot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur.	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ ou pluridisciplinaires.
ou								
Encadrement permanent (intégrant l'animation)			Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total/ 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple le N 4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires "animation permanente" s'ajoute au total de point déjà acquis (le diviseur restant sur 8)

2) GRILLE DES CRITERES CLASSANTS DES EMPLOIS CADRES

Nx	9	10	11	12
Technicité/ expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc... Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de Direction Générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
Responsabilité/ enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie/ suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...) Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/ externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

Afin de contribuer au respect de l'esprit comme de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les entreprises relevant de la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties confirment que l'annexe III est complétée comme suit :

“Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012
portant sur les classifications

Les signataires soulignent leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1^{er} janvier 2017.

Les signataires précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

La commission nationale de suivi dans la transformation laitière examinera l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications dans les entreprises au cours du troisième trimestre 2017.

Concernant les bénéficiaires et le champ d'application de la procédure de mise en place

Les parties rappellent que l'ensemble des emplois et des salariés seront positionnés au moyen du nouveau système de classifications. La procédure de mise en place, prévue par les articles 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de situations particulières (les cadres de direction) précisées par accord d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des organisations syndicales

Pour contribuer à optimiser la mise en œuvre de la démarche, les entreprises n'ayant pas encore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si cela n'a pas été fait, en préciser les termes concernant la composition et le fonctionnement de la commission de mise en place, en particulier :

- le nombre de représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et celui des représentants de l'employeur ;
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications, la mise à disposition des documents nécessaires et leur délai de communication ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre de réunions, susceptible de comprendre utilement au moins trois réunions pour avis aux grandes étapes de la démarche (la première, en début de travaux, pour présenter la démarche proposée et répondre à toutes questions, la seconde, à l'issue des travaux de pesée des emplois pour communication des fiches emplois et présentation de la cartographie des emplois, afin d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après communication aux salariés de la classification de leur emploi, afin d'être informée des éventuels recours et des réponses envisagées par l'employeur) ;
- le temps et les moyens alloués pour la formation des membres de la commission et leur participation à ses travaux.

Cet accord précisera également :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

En outre, la commission nationale de suivi dans la transformation laitière sera mise en place, dans le mois qui suivra la signature du présent avenant pour contribuer à solutionner les éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre.

Concernant l'évaluation des emplois

Le dispositif retenu n'a pas pour finalité de faire disparaître des postes de travail ou des qualifications, mais d'identifier et d'évaluer les emplois existants dans l'entreprise, correspondant à un ensemble d'activités et de missions, pouvant regrouper de manière cohérente plusieurs postes de travail, pour lesquels une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des postes (ex. : description de poste) et les compétences requises correspondantes sont des sources d'information permettant de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dispositions de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au regard de l'évolution des entreprises et de leurs organisations, des fiches descriptives des emplois peuvent devenir inadaptées. Tout changement important dans l'emploi donnera lieu à une adaptation de la fiche emploi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les dispositions de l'article 2.1, décrivant le principe de l'évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons, lors de la mise en place des nouvelles classifications, les salariés justifiant d'une pratique professionnelle effective dans leur emploi égale ou supérieure à la période requise pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Concernant les garanties

Le salaire et le statut, en vigueur sous la précédente classification, sont garantis aux termes de l'article 3.7 et ne peuvent donc que progresser, le cas échéant. Tout salarié concerné par cette garantie continuera de bénéficier des augmentations générales." »

Article 25

Dispositions temporaires

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière réitéré par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie laitière antérieurement en vigueur à la date du présent avenant technique continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1^{er} janvier 2018 au plus tard).

Article 26

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 3 juin 2016.

Article 27

Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social (39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 20 MAI 2016

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1650724M

IDCC : 2128

Entre
UGEM

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'intégration des travailleurs handicapés est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité, en référence en premier lieu à la loi du 11 février 2005, ensuite au constat d'un taux d'emploi au niveau de la branche inférieur au taux minimum légal, enfin aux engagements pris par relevé de décisions le 17 juin 2015 dans le cadre du pacte de responsabilité, ont donc décidé d'engager une négociation en vue de :

- faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap en définissant des actions adaptées aux besoins spécifiques de la branche, en cohérence avec les métiers et la stratégie de développement des mutuelles. Cette progression de l'emploi des personnes en situation de handicap doit permettre aux entreprises :
 - *a minima*, de répondre aux engagements pris dans le cadre du pacte de responsabilité à savoir un accroissement de 15 % des recrutements de personnes en situation de handicap (de 1 300 à 1 500 salariés) en CDI et CDD de plus de 6 mois d'ici au 31 décembre 2017 ;
 - d'atteindre l'objectif de l'obligation d'emploi direct ou indirect de 6 % fixé par la loi au plus tard le 31 décembre 2018 ;

- donner de la visibilité à une démarche responsable de la branche et inciter les personnes en situation de handicap à postuler sur les métiers des mutuelles, quel que soit le handicap ;
- favoriser la mobilisation des acteurs de l'entreprise et des partenaires sociaux ;
- être en accord avec les valeurs de responsabilité et de solidarité et leur application concrète en matière de non-discrimination, égalité de traitement et responsabilité sociale d'entreprise.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique générale pour l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation légale d'emploi.

Ils affirment leur attachement profond à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrières des personnes en situation de handicap.

Outre une action permanente en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ils considèrent que la problématique du handicap doit conduire à prendre des initiatives dans le domaine de la prévention.

Afin de mettre en œuvre de manière opérationnelle l'ensemble des actions destinées à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les mutuelles, la branche mettra en place une convention de partenariat avec l'AGEFIPH d'ici à la fin de l'année 2016.

Le présent accord doit conduire à la promotion et au développement du dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les entreprises de la branche de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap telle qu'elle résulte des dispositions légales. Par voie de conséquence, il ne fera pas l'objet d'une procédure de demande d'agrément auprès du ministre du travail.

Le présent accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ne préjuge pas des discussions que les partenaires sociaux entendront mener sur l'accompagnement du handicap au travers du dispositif visant le don de jours de RTT prévu par la loi du 9 mai 2014 ainsi que des mesures qui seraient mises en place dans les entreprises en faveur des salariés « aidants familiaux ».

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord inclut dans son champ d'application l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la mutualité quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap telle que fixée par la loi du 11 février 2005.

Article 2

Diagnostic quantitatif et qualitatif

2.1. Diagnostic quantitatif

Un diagnostic quantitatif a été établi à partir des données du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche.

Ce diagnostic comporte les indicateurs suivants :

- nombre de mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi, taux par rapport au nombre total de mutuelles, répartition par livre du code de la mutualité et effectifs salariés représentés ;
- nombre de TH et taux d'emploi direct par livre du code de la mutualité au sein de la branche ;
- taux de recours à la sous-traitance ;
- taux de mutuelles ayant satisfait leur obligation d'emploi ;
- taux de mutuelles ayant conclu un accord handicap et effectifs représentés ;

- taux de mutuelles versant une contribution à l'AGEFIPH ;
- répartition des TH par âge, ancienneté, genre ;
- répartition des TH par nature de contrat ;
- répartition des TH par temps de travail (temps plein, temps partiel) ;
- répartition par classe et par genre ;
- répartition des TH par livres, filières, familles de métiers et métiers ;
- représentativité des TH dans les entrées par nature de contrat ;
- représentativité des TH dans les promotions (changements de classe) ;
- représentativité des TH dans les sorties par nature de contrat ;
- motif de sorties des TH en CDI.

Outre ces indicateurs qui seront actualisés annuellement, et afin de mieux appréhender les niveaux et modalités de réponse des entreprises à l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux analyseront chaque année les DOETH (déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) faites par les entreprises auprès de l'AGEFIPH.

2.2. Diagnostic qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les mutuelles de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des pratiques (politique formalisée, convention de partenariat AGEFIPH, accord d'entreprise...) que des freins et leviers identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une étude qualitative sera réalisée dans le cadre de la conclusion du partenariat avec l'AGEFIPH. Elle aura pour objectif d'identifier les freins et leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment en prenant en compte la diversité des établissements (nombre de salariés, activités de livre II ou de livre III...).

Le cahier des charges de cette étude sera élaboré par l'OEMM, qui en assurera également le suivi, et validé par la CPN. Une restitution sera effectuée aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Article 3

Priorités de la branche

3.1. Prise en compte du handicap dans les actions de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires de la branche, et notamment dans :

- les accords collectifs ;
- les travaux menés par la CPN ;
- les études réalisées par la branche ;
- les supports et outils d'accompagnement réalisés par la branche.

3.2. Actions spécifiques

Le rôle de la branche est organisé autour de quatre missions principales qui nécessitent l'implication de tous les acteurs :

1. Informer, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des mutuelles impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (DRH, RH, managers, responsables des achats, IRP et orga-

nisations syndicales...) visant à créer une dynamique dans l'ensemble des entreprises et à atteindre les objectifs de l'obligation d'emploi ;

2. Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes (tels que l'AGEFIPH) chargés de l'orientation, de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées ;

3. Assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés. Ce suivi sera assuré par l'OEMM et donnera lieu à restitution devant la commission paritaire nationale. L'OEMM favorisera l'essaimage des pratiques innovantes de la branche et/ou des entreprises ;

4. Inciter les entreprises à conclure des accords sur la santé au travail et la qualité de vie au travail dans une optique de prévention des risques.

Article 4

Information, sensibilisation et communication

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques.

4.1. Actions de communication

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques. L'accord sera remis aux salariés dans les entreprises selon les moyens d'information, notamment dématérialisés, habituellement utilisés.

Les actions de communication développées à l'initiative de la branche visent les points suivants :

- description des aides dont peuvent bénéficier les mutuelles (notamment les aides AGEFIPH) ;
- présentation des différentes modalités pour répondre à l'obligation d'emploi ;
- présentation des partenaires identifiés par la branche (SAMETH, CAP Emploi...) ;
- mise en place d'un espace dédié à l'action handicap sur l'extranet de l'UGEM ;
- identification du réseau de référents handicap de la branche pour faciliter la transmission des communications dédiées à l'action handicap.

4.2. Actions de sensibilisation des acteurs clés

Des outils de sensibilisation seront élaborés paritairement au niveau de la branche :

- un kit de sensibilisation à destination des mutuelles de la branche afin d'accompagner les managers dans la mise en place d'une politique handicap ;
- des actions visant à lever les idées reçues et changer les regards sur le handicap (partage de bonnes pratiques au sein de la branche). Ces actions seront mises en place en coopération avec Chorum Cides et Uniformation. Elles pourront prendre la forme de réunions paritaires d'information, de sensibilisation ou de formation.

4.3. Actions à destination des IRP

Les entreprises sont invitées à informer et former les membres des comités d'entreprise (ou de la DUP) ainsi que les membres des CHSCT auxquels un bilan des actions menées et des données relatives à la politique handicap sera communiqué.

Article 5

Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle

5.1. Orientation des personnes en situation de handicap vers les métiers de la mutualité

La branche mène des actions de promotion des métiers de la mutualité et des besoins en recrutement auprès des organismes chargés de la réinsertion et de l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap (CAP emploi, CRP...) ainsi qu'auprès des établissements d'enseignement scolaire et supérieur (IFPASS/ENASS, INFA, IGS...).

5.2 Mobilisation des outils pertinents de recrutement

5.2.1. Modalités de recrutement

La branche engage les entreprises à transmettre au service public de l'emploi ainsi qu'au réseau de recrutement qui facilite le recrutement des personnes en situation de handicap et notamment CAP emploi, les ouvertures de procédure de recrutement externe, en CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation. Cette transmission est accompagnée des éléments permettant d'identifier les exigences d'aptitude du poste.

La branche incite également les entreprises à prévoir les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement.

5.2.2. Alternance

Les dispositifs de formation professionnelle ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation dans l'entreprise sont à privilégier.

L'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) ainsi que le dispositif POE constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le recours à l'alternance comme vecteur d'intégration des personnes en situation de handicap suppose une formation adaptable aux situations de handicap et une formation-sensibilisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage à la problématique du handicap.

Les associations TREMPLIN et HANDISUP sont à la disposition des entreprises et notamment des services RH, pour faciliter l'intégration de jeunes dans le cadre des contrats de professionnalisation et en alternance.

5.2.3. CQP de la branche

Le dispositif CQP de la branche peut faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap sur les métiers des mutuelles.

Dans cette perspective les organismes labellisés doivent adapter la formation (adaptation des supports, des méthodes d'enseignement, mise à disposition de matériel adapté...) aux personnes en situation de handicap.

La capacité à adapter la formation afin de répondre aux besoins d'un salarié en situation de handicap sera un des critères de labellisation des organismes de formation.

5.3. Adaptation de la formation

5.3.1. Adaptation des offres de formation

La branche incite les entreprises à vérifier que les formations dispensées par les organismes de formation soient ou puissent être adaptées aux travailleurs handicapés. Une attention particulière doit être portée aux mutations technologiques pour éviter qu'elles ne constituent un risque d'exclusion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce que les actions de formation soient organisées dans des conditions adaptées, en cas de besoin, à la situation des salariés handicapés, au travers par exemple d'aménagement des déplacements ou du recours à des intervenants spécialisés.

5.3.2. Adaptation des financements Uniformation

La prise en charge par Uniformation des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration.

5.4. Plan d'insertion dans l'entreprise

Afin de développer l'emploi des travailleurs handicapés, il est nécessaire de veiller aux conditions d'intégration de ces derniers.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les modalités, doit être préparé avec la personne intéressée, par les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail ainsi que toute personne compétente en interne comme en externe.

L'adaptation et/ou l'aménagement éventuel du poste de travail devra être travaillée en amont de son arrivée dans l'entreprise. Le médecin du travail et les représentants du personnel compétents seront associés à la réflexion.

Un accompagnement spécifique, à définir en accord avec l'intéressé en fonction du handicap, pourra être proposé au nouveau collaborateur. L'accompagnant est choisi sur la base du volontariat, il est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil de salariés en situation de handicap. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il participe à l'accueil de la personne handicapée, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Dans le cas où le salarié en situation de handicap ne souhaite pas d'accompagnement particulier, son accueil se fera selon le parcours d'intégration habituel dans l'entreprise.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil de la personne en situation de handicap.

Article 6

Gestion des carrières

6.1 Non-discrimination et égalité des chances à toutes les étapes de la gestion de carrière

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de carrière et de rémunération identiques à celles des autres salariés au regard de leurs compétences et de leurs aptitudes. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Les entreprises veilleront tout particulièrement, sur le plan de la rémunération comme de l'évolution professionnelle, à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment de salariés en situation de handicap.

6.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel, entretien spécifique entre un représentant de l'entreprise et le salarié qui a pour objectif d'aborder les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle du salarié, peut être l'occasion, sous réserve de l'accord de l'intéressé, d'évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis dans les meilleurs délais en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel et tout autre partenaire utile.

Article 7

Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux soulignent l'importance du plan de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils incitent les entreprises à mettre en œuvre les actions d'adaptation de l'emploi, d'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail y compris par la proposition d'aménagements du temps de travail, de formation et de suivi requises à cette fin.

7.1. Anticipation des situations de handicap et rôle de la médecine du travail

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. L'employeur a une obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour adapter le travail à l'état de santé du salarié, afin de lui permettre de conserver son emploi et d'y progresser, tant que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne sont pas disproportionnées.

Le médecin du travail a un rôle de conseiller de l'employeur et des salariés sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés. Dans une optique de prévention, la coopération entre l'entreprise et le médecin du travail permet, par une analyse objective des limitations dues au handicap, de dégager des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies. Elle permet également d'agir sur l'ergonomie des postes de travail et l'organisation du travail.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

7.2. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'une démarche personnelle de la part du salarié via un formulaire dédié nécessitant l'intervention de son médecin (généraliste ou spécialiste) et du médecin du travail.

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certains salariés à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, la branche invite les entreprises à mener, auprès des salariés, des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser en termes de reconnaissance du handicap, à apporter aux salariés concernés leur soutien, et à faire connaître en interne et par tout moyen leur politique volontariste de maintien dans l'emploi.

7.3. Autorisation d'absence spécifique

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives qu'il a à effectuer. Cette absence est assimilée à du travail effectif.

7.4. Rôle des représentants du personnel

En plus de ses attributions d'ordre général en matière de conditions de travail, le CHSCT doit être obligatoirement consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail et l'accessibilité des locaux.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le CHSCT est un acteur important de la démarche de prévention des risques professionnels et que l'évaluation des risques professionnels constitue à cet égard une étape clé.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi.

Enfin, l'employeur porte annuellement à la connaissance du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la DOETH.

7.5. Aide au maintien et au retour dans l'emploi

7.5.1. Mobilisation du médecin du travail

Une attention particulière doit être portée aux préconisations du médecin du travail sur l'adaptation ergonomique du poste ou du rythme de travail des salariés en situation de handicap. Les partenaires sociaux rappellent également la possibilité de mobiliser un ergonome suite aux prescriptions du médecin du travail.

7.5.2. Mobilisation du SAMETH

Le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) a pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Présents dans chaque département, les conseillers SAMETH apportent, en collaboration avec les services de santé au travail ou les organismes de bilan et de formation, aides et conseils aux employeurs et salariés en situation de handicap, soit le cas échéant :

- information et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

7.5.3. Visite médicale de reprise suite à une absence pour maladie

A l'issue d'un arrêt de travail de plus de 3 mois, le dispositif de la visite médicale de préreprise, à l'initiative du salarié, constitue un outil de prévention et de détection des situations à risque. Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à informer les salariés de cette faculté.

7.5.4. Reclassement du travailleur handicapé en cas d'inaptitude au poste de travail

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, de proposer à l'intéressé un autre emploi approprié à ses capacités.

L'employeur doit alors rechercher et proposer au salarié des emplois correspondant à ses compétences, sans exclure les postes qui nécessiteraient une formation d'adaptation.

Article 8

Relations avec le secteur protégé et adapté

8.1. Modalités de recours au secteur adapté et protégé

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;

- des contrats de mise à disposition d’une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d’exercice d’une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutuelles gèrent des ESAT et des EA susceptibles d’intervenir dans de nombreux domaines. Ils invitent les entreprises de la branche à recourir à ces établissements ⁽¹⁾.

8.2. Versement de la taxe d’apprentissage au secteur adapté et protégé

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises mutualistes redevables de la taxe d’apprentissage que les ESAT figurent au titre des établissements pouvant percevoir des versements au titre du « hors quota » (ou barème).

Article 9

Relations avec Action logement

Les entreprises sont invitées à se rapprocher des services de l’organisme collecteur auprès duquel elles s’acquittent de la contribution 1 % logement pour rechercher des solutions adaptées au logement des salariés en situation de handicap.

Article 10

Suivi de l’accord

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux examineront annuellement :

- les indicateurs mentionnés à l’article 2.1 et leur évolution ;
- le taux d’emploi direct et indirect tel qu’il ressort des DOETH et son évolution.

Par ailleurs, d’ici au 31 décembre 2017, une enquête qualitative sera effectuée avec la collaboration de l’AGEFIPH et de CHORUM auprès des entreprises de la branche. Elle aura pour objectif de déterminer, sur les 18 premiers mois de l’application du présent accord, les actions mises en place dans les entreprises dans les domaines suivants :

- formation des salariés en situation de handicap ;
- conséquences des déclarations d’inaptitude et d’invalidité des salariés en situation de handicap ;
- réalisations d’adaptation des postes de travail.

L’élaboration du cahier des charges et le suivi de cette enquête seront effectués par l’observatoire de l’emploi et des métiers en mutualité.

Article 11

Entrée en vigueur et formalités. – Demande d’extension et dépôt

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il fera l’objet d’une demande d’extension auprès du ministère de l’emploi et des affaires sociales et des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mai 2016 .

(Suivent les signatures.)

(1) L’annuaire des ESAT et EA mutualistes est disponible auprès de Générations mutualistes.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 8 DU 27 AVRIL 2016
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU 22 NOVEMBRE 2006

NOR : ASET1650729M
IDCC : 700, 707, 1492, 1495

Entre

UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels OETAM

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1^{er} de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} avril 2016 :

Salaires mensuels minima conventionnels (SMMC)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SMMC AU 1 ^{ER} AVRIL 2016
I	1	125	1 470
	2	130	1 477
	3	135	1 483
II	1	140	1 500
	2	150	1 520
	3	160	1 545
III	1	170	1 579
	2	185	1 612
	3	195	1 646
IV	1	215	1 793
	2	235	1 940
	3	260	2 102
V	1	285	2 287
	2	315	2 519
	3	350	2 784

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2016 : 18 169 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2

Salaires minima conventionnels ingénieurs et cadres

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	PROPOSITION RAM 2016	MENSUEL 80 %	MENSUEL 70 % ⁽²⁾
Débutant ⁽¹⁾ :			–
Moins de 2 d'ancienneté	26 999	1 800	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 180	2 012	–
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312
<p>(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.</p> <p>(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.</p>			

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Article 5

Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} avril 2016.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

AVENANT N° 3 DU 27 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650732M

IDCC : 700, 707

Entre

UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille de rémunération

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	PROPOSITION RAM 2016	MENSUEL 80 %	MENSUEL 70 % ⁽²⁾
Débutant ⁽¹⁾ :			—
Moins de 2 ans d'ancienneté	26 999	1 800	—
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 180	2 012	—
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312
<p>(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.</p> <p>(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.</p>			

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} avril 2016.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

**IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES
(OEDTAM)**

**AVENANT N° 37 DU 27 AVRIL 2016
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} AVRIL 2016**

NOR : ASET1650735M
IDCC : 1492

Entre

UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à 5,29 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 638 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 36 DU 27 AVRIL 2016

RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} AVRIL 2016

NOR : ASET1650734M

IDCC : 1495

Entre

UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à 5,29 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 638 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 6 DU 27 AVRIL 2016
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 JUIN 2010
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650730M

Entre

UNIDIS

D'une part, et

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Indemnisation des périodes d'astreinte

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I^{er} de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1^{er} avril 2016, à :

- 15,90 € par période de 24 heures ;
- 111,22 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JUIN 2016
DE LA CFTC SANTÉ SOCIAUX À L'ACCORD DU 21 MARS 2014 RELATIF À LA CLASSIFICATION,
À SES SIX ANNEXES ET À L'AVENANT S39 SUR LES SALAIRES DU 21 MARS 2014

NOR : ASET1650728M
IDCC : 2111

*CFTC santé sociaux
34, quai de la Loire
75019 Paris*

Paris, le 16 juin 2016.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération CFTC santé sociaux vous informe qu'elle adhère à :

- l'accord collectif relatif à la classification du 21 mars 2014 (nouvelle grille applicable aux salariés du particulier employeur) ;
- l'annexe I : domaine enfant ;
- l'annexe II : domaine adulte ;
- l'annexe III : domaine espaces de vie ;
- l'annexe IV : domaine environnement technique ;
- l'annexe V : domaine environnement externe ;
- l'annexe VI : modèle de notification écrite ;
- l'avenant sur les salaires S39 du 21 mars 2014.

Je vous informe que la fédération procède à la notification de cette adhésion auprès des autres partenaires sociaux de la branche et aux modalités de dépôt auprès des services du ministère du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 109 DU 8 AVRIL 2016
RELATIF AU CQP « TECHNICIEN DE TIR À L'ARC »

NOR : ASET1650725M

IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et

CGT-FO
CFTC
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES
Technicien sportif de tir à l'arc	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p>Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » encadre et entraîne en autonomie des séances collectives et individuelles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dans la limite de 12 pratiquants.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle initiale ou continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le 8 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 110 DU 8 AVRIL 2016
RELATIF AU CQP « MONITEUR DE ROLLER SKATING »

NOR : ASET1650726M

IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue de l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Moniteur de roller skating » créé par l'avenant n° 49 du 7 juillet 2010 et complété par l'option « Roller randonnée » prévue par l'avenant 82 du 9 avril 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir tableau pages suivantes.)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating Option « Course »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public de la course jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Patinage artistique et danse »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du patinage artistique et de la danse jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating Option « Roller freestyle » ou « Roller acrobatique »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller freestyle jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Rink-hockey »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du rink-hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating Option « Roller hockey » ou « Roller in line hockey »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Roller randonnée »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie du roller randonnée jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation ou d'encadrement au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating Option « Roller derby »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller derby jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Roller loisirss »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice</p> Initiation aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement des activités dites « d'apprentissage du patinage », de « roller santé » et de « loisir en roller ». <p style="text-align: center;">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating Option « Skateboard »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p align="center">Conditions d'exercice</p> Encadrement en autonomie du skateboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p align="center">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, et skatepark. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Mountainboard »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p align="center">Conditions d'exercice</p> Encadrement en autonomie du mountainboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. <p align="center">Limite des conditions d'exercice</p> Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces de pleine nature permettant la pratique du mountainboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Les titulaires des CQP définis par les avenants n° 49 du 7 juillet 2010 et n° 82 du 9 avril 2013 conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'ils prévoient.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le 8 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale

IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ACCORD-CADRE DU 20 AVRIL 2016

POUR UN NOUVEAU MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS
RELEVANT DES PROFESSIONS DES TRANSPORTS ET ACTIVITÉS DU DÉCHET

NOR : ASET1650721M

Entre

UFT

UTP

SNAD

UNOSTRA

OTRE

D'une part, et

FGTE CFDT

SNATT CGC

UNCP FO
FGT CFTC
FO cheminot
SNRTC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 ;

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite modifié ;

Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;

Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique.

Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.

Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

1. Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;
2. Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maîtrise des coûts de la protection sociale ;
3. Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1^{re} catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie) ou d'incapacité à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'incapacité à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans les entreprises du secteur, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.

C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.

Ce dispositif s'articulera autour de :

- la mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs ;
- la définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux conventions collectives concernées ;
- la mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques.

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc, rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2^e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2^e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3^e compartiment du compte à points.

Le présent accord constitue un accord-cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe I : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants (non publiés).

Annexe II : accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié (non annexé car faisant l'objet d'une publication autonome).

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont

bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.

Le contenu de l'accord et de ses annexes – relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir – a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).

Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- ses principes directeurs ;
- son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires) ;
- les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives ;
- le financement des prestations ;
- ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord-cadre a vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.

A la date de signature, le présent accord-cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activité visés par :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 3

Respect de l'intégralité de l'accord

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.

L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties ;
- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, incapacité à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. A cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra explicitement faire référence au présent accord. En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.

Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend – à ce titre – la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE INDIVIDUEL DE POINTS

Article 4

Compte personnel de points

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionné au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

Article 5

Composition du compte de points

En fonction des régimes auxquels il est assujéti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.

Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.

Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre. Ils visent, par attribution d'un capital ou l'accès à des services supplémentaires au bénéficiaire de prestations, à améliorer, sur demande du bénéficiaire, une prestation inaptitude ou prévoyance en fonction du nombre de points de solidarité obtenu par chaque salarié tout au long de sa carrière.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire.

Article 6

Modalités d'attribution des points d'activité

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

I. – Modalités pour les années antérieures au 1^{er} janvier 2017

Les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

RÉMUNÉRATION (*) ANNUELLE soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	NOMBRE DE POINTS D'ACTIVITÉ attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 Smic annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le Smic annuel)
Comprise entre 1 Smic annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) x 24 / (3 x PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points
(*) Le Smic annuel et le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le Smic et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs Smic et PASS retenues sont précisées en annexe.	

II. – Modalités pour les périodes postérieures au 1^{er} janvier 2017

A compter du 1^{er} janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

RÉMUNÉRATION TOTALE (*) sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	NOMBRE DE POINTS D'ACTIVITÉ attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N Smic mensuel	N*10 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par N * Smic mensuel)
Comprise entre N Smic mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4 PMSS	N*10 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins N PMSS) x 2 / (3 x PMSS) points
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points
Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte. (*) Le Smic mensuel et le plafond mensuel de la sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.	

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, inaptitude à la conduite).

A compter du 1^{er} janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail \times nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il est arrondi au centième supérieur.

Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

Article 7

Information des assurés

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

A compter du 1^{er} janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

Article 8

Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné.

Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié ;

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

Article 9

Garantie inaptitude à la conduite

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe I). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe I du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

Article 10

Invalidité

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

Article 11

Capital décès

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.

Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

Article 12

Bénéficiaires

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

Article 13

Assiette et taux des cotisations

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.

Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.

Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1^{er} janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (art. 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 % de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

Article 14

Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.

La gestion administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.

Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au 3^e alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.

Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Chaque année, les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

Article 15

Actions de prévention et points de solidarité

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.

En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;

2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;

3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;

4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;

5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;

6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- lors de la souscription du contrat ;
- à l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES À LA GESTION DE L'ACCORD

Article 16

Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

16.1. Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat. Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2. Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3. Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

Article 17

Missions de la commission paritaire de gestion

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- en application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;
- du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;
- elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;
- elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;
- elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

TITRE VI

PROCHAINE ÉTAPE

Article 18

Étape 2

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;
- de nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2^e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2^e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3^e compartiment du compte à points.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 20

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Article 21

Révision

Le présent accord-cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 22

Dénonciation

1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.

La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débiter avant la fin du préavis.

Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2. Si, au plus tard au-delà d'un délai de 12 mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.

En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

Article 23

Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord-cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.
- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.
- la dénonciation peut intervenir 2 jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués ;
- il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

Article 24

Règlement des litiges

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord-cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale de 1 mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

Fait à Paris, le 20 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale

IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ACCORD DU 20 AVRIL 2016

PORTANT MODIFICATION DU DÉCRET N° 55-1297 DU 3 OCTOBRE 1955

RELATIF AUX GARANTIES DÉCÈS ET INVALIDITÉ DES SALARIÉS

NOR : ASET1650737M

Entre

UFT

UTP

UNOSTRA

OTRE

D'une part, et

FGTE CFDT

SNATT CGC

UNCP FO

FGT CFTC
FO cheminot
SNRTC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 ;

Vu l'accord du 5 mars 1986 modifié et son annexe I modifiée ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre » ;

Expose :

Les parties signataires sont convenues, en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 de le modifier et le compléter, pour tenir compte de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité commune au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du décret susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1^{er}

Les dispositions suivantes figurant au 2° de l'article 1^{er} du décret modifié sont supprimées :

« ayant pour objet d'assurer et de gérer :

d'une part,

un régime de prévoyance obligatoire en cas de décès ou d'invalidité au profit des bénéficiaires non cadres visés aux articles 5 et 6,

d'autre part,

a) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée, à titre facultatif, aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel,

b) Le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord paritaire du 5 mars 1986. »

Article 2

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 5 sont remplacées dans les termes suivants :

« Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous. »

Article 3

Les termes : « et institution de prévoyance » sont supprimés aux articles 6, 7, 10, 31, 32 et 35.

Article 4

Les termes « 0,50 % affecté au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1^{er} du présent titre » de l'article 10 sont supprimés.

Article 5

Les termes « du paragraphe *b* du 1 de l'article 10 et » de l'article 11 *bis* sont supprimés.

Article 6

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;
- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37, 38 et 39 réécrits comme suit :

« CHAPITRE VI

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE : GARANTIES INVALIDITÉ ET DÉCÈS »

Article 37

Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 52.10B, 77.39Z, 86.90A ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties « décès » et « invalidité », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 38

Garantie invalidité

38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou
- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;
- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;
- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;
- de tout maintien de salaire par son employeur ;
- de tous autres revenus salariaux ;
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.
- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.

38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;
- en tout état de cause, lorsque le salarié a la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1^{er} juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financiers du contrat ou du règlement.

38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

Article 39

Garantie décès

39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3^e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;
- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;
- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu(e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :
 - à sans enfant à charge : 50 % ;
 - à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;

– à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

– à sans enfant à charge : 100 % ;

– à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;

– à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

– les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;

– les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

– être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;

– ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;

– être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

– les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultané ou postérieur – dans les conditions précisées au dernier alinéa – à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe

délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

Article 7

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2017.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale

IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 7 DU 20 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980
RELATIF À L'INAPTITUDE À LA CONDUITE
NOR : ASET1650717M

Entre

UFT

UTP

SNAD

UNOSTRA

OTRE

D'une part, et

FGTE CFDT

SNATT CGC

UNCP FO
FGT CFTC
FO cheminot
SNRTC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite et ses avenants successifs ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre »,

expose :

Les parties signataires sont convenues de modifier et de compléter les dispositions du protocole du 24 septembre 1980 modifié, pour tenir compte de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité communes au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent avenant, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du protocole d'accord susvisé avec celles de l'accord-cadre.

Article 1^{er}

Dans l'exposé préalable du protocole du 24 septembre 1980, s'agissant de son champ d'application, il est ajouté après le troisième tiret du 1^{er} alinéa les mots suivants :

« Le régime est également destiné à couvrir le risque incapacité à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet. »

Article 2

A l'article 1^{er}, « Catégories de personnels concernées », quatre modifications sont apportées :

a) il est ajouté après le troisième tiret du 1^{er} alinéa les mots suivants :

« Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38.11Z » ;

b) Les mots : « et dont la durée de travail est au moins de 800 heures par an » et « effectuant une durée de travail minimale de 400 heures par an » sont supprimés ;

c) Les mots : « la possession du permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 3

Son article 2 « Risques couverts », est modifié comme suit :

a) Les mots suivants figurant à l'article 2 « composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration » sont remplacés par les mots : « composée de trois médecins

dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

b) Les mots : « composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution » sont remplacés par les mots : « composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

c) les mots suivants : « effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord » sont supprimés » et les mots « permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

Article 4

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé dans les termes suivants « Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'incapacité à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction. »

Article 5

Le 2^e alinéa de l'article 4 « Durée du versement des prestations » est remplacé par les mots : « soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ».

Article 6

1^o L'article 5 : « Montant des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'incapacité par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;
- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'incapacité par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'incapacité par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;
- de tout maintien de salaire par son employeur ;
- de tous autres revenus salariaux ;
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie incapacité à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond sus-mentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;
- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1^{er} juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

2° Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'incapacité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Article 7

1° Au 2^e alinéa de l'article 7, les mots : « est fixé à 0,25 % » sont remplacés par les mots : « est fixé à 0,35 % ».

2° Le 3^e alinéa de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %. »

Article 8

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 5 au protocole du 24 septembre 1980 est supprimé.

Article 9

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2017.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022

Convention collective nationale

IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 14 JUIN 2016
DE LA FNST CGT AUX ACCORDS DU 20 AVRIL 2016 ET
À L'AVENANT N° 7 DU 20 AVRIL 2016

NOR : ASET1650738M

FNST CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

Montreuil, le 14 juin 2016.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la CGT transports vous fait part de son adhésion à :

- l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ainsi que ses annexes ;
- l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite ;

– l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés des professions relevant des professions des transports.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 118 du 26 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2016.....	102
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 31 du 12 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2016.....	105
Exploitations agricoles et CUMA (Vaucluse) : avenant n° 96 du 20 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	107
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 46 du 19 mai 2016 relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2016	109
Exploitations de cultures légumières (Maine-et-Loire) : avenant n° 76 du 24 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2016.....	111
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 39 du 28 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2016 (annexe I « Salaires au temps »).....	113
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 49 du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	116
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 144 du 24 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2016.....	118
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 87 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2016	120
Scieries agricoles et activités connexes (Franche-Comté) : avenant n° 29 du 29 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2016.....	122

Convention collective

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

**AVENANT N° 118 DU 26 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697188M
IDCC : 9493

Entre

Syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest

D'une part, et

SGA CFDT du Maine-et-Loire

UD FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 :

« Annexe I

Barème des rémunérations au 1^{er} février 2016

I. – Personnel d'exploitation

A. – Personnel d'exécution

(En euros.)

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Ouvrier débutant	9,67	1 466,65
111	Ouvrier	9,68	1 468,17
112	Ouvrier spécialisé (OS 1)	9,77	1 481,82
116	Ouvrier spécialisé (OS 2)	9,91	1 503,05
120	Ouvrier qualifié titulaire du CQP	10,28	1 559,17

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,51	1 594,05
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,22	1 701,74
140	Agent de contrôle	11,59	1 757,85
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,49	1 894,36

B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Cadres du 3 ^e groupe			
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	13,79	2 091,53
180	Contremaître	14,60	2 214,38
Cadres du 2 ^e groupe			
200	Directeur de culture	15,82	2 399,42
225	Directeur général de culture	17,63	2 673,94
Cadres du 1 ^{er} groupe			
280	Directeur d’exploitation	21,87	3 317,02

II. – Personnel de bureau pour les cultures

A. – Personnel d’exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Employé débutant	9,67	1 466,65
111	Employé	9,68	1 468,17
112	Employé spécialisé (ES 1)	9,77	1 481,82
116	Employé spécialisé (ES 2)	9,91	1 503,05
124	Employé qualifié (EQ)	10,51	1 559,17
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,22	1 701,74

B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
170	3 ^e groupe	13,79	2 091,53
180		14,60	2 214,38
200	2 ^e groupe	15,82	2 399,42
225		17,63	2 673,94
280	1 ^{er} groupe	21,87	3 317,02

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 26 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 31 DU 12 MAI 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697184M
IDCC : 8435

Entre

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain

Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs

Fédération départementale des coopératives laitières du Jura

Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté

UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue dans l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} juillet 2016 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	9,67	1 466,65
220	10,07	1 527,32
240	10,29	1 560,68
250	10,69	1 621,35
260	10,88	1 650,17
280	11,15	1 691,12
300	11,68	1 771,51

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
320	13,33	2 021,76
380 (*)	16,77	2 543,51
(*) Maître-fromager et fromager.		

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 12 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Vaucluse)
(10 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,
Journal officiel du 2 septembre 1981)

**AVENANT N° 96 DU 20 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697190M
IDCC : 9841

Entre

FDSEA de Vaucluse

D'une part, et

FGTA FO

CFTC

CFDT

UD CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6.1 de la convention collective, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour un échelon de classification donné, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires des ouvriers et employés au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
I	1	Smic au 1 ^{er} janvier 2016	Smic au 1 ^{er} janvier 2016
	2	9,87	1 496,98
II	1	10,03	1 521,25
	2	10,26	1 556,13

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
III	1	10,56	1 601,64
	2	10,93	1 657,75
IV	1	11,08	1 680,50
	2	11,23	1 703,25

Article 2

En application de l'article 10.6 de la convention collective, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. En aucun cas un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

Grille des salaires des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
I	T 1	11,40	1 729,04
	T-AM 2	12,12	1 838,24
II	T-AM	12,55	1 903,46

Grille des salaires des cadres au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
I	1	15,64	2 372,12
	2	18,00	2 730,06
II	–	20,85	3 162,32

Article 3

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Avignon, le 20 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)
(21 juillet 1998)
(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 46 DU 19 MAI 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2016
NOR : *AGRS1697186M*
IDCC : *9112*

Entre

Syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude

D'une part, et

Section fédérale de l'Aude FO

FO des cadres de l'agriculture (SYNFOCA)

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC AFNCA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 29 « Fixation des salaires » de la convention collective est abrogé et remplacé à compter du 1^{er} juillet 2016 par les dispositions suivantes :

« Article 29

Fixation des salaires

A. – Salaires à compter du 1^{er} juillet 2016

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant	–	9,67
II Ouvrier spécialisé	1 2	9,77 9,82

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
III	1	10,00
Ouvrier qualifié	2	10,35
IV	1	10,76
Ouvrier hautement qualifié	2	11,50

Personnel cadre

La valeur du point est fixée à 11,00 € au 1^{er} juillet 2016.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V Chef de culture	1	185	2 035,00
	2	190	2 090,00
	3	195	2 145,00
	4	200	2 200,00
VI Régisseur	1	213	2 343,00
	2	218	2 398,00
	3	222	2 442,00
	4	226	2 486,00
VII Régisseur général	1	226	2 486,00
	2	241	2 651,00
	3	256	2 816,00
	4	273	3 003,00

B. – Salaires des vendanges pour la campagne 2016

- coupeur : 9,67 €, niveau I, ouvrier exécutant, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail ;
- videur de seaux : 9,77 €, niveau II (échelon 1) ouvrier spécialisé, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail ;
- porteur : 9,82 € par heure, niveau II (échelon 2) ouvrier spécialisé, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11859 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 19 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9494. – EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES
(Maine-et-Loire)
(Ouvriers et employés)
(4 janvier 1968)
(Etendue par arrêté du 25 août 1969,
Journal officiel du 1^{er} novembre 1969)

AVENANT N° 76 DU 24 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016

NOR : AGRS1697189M
IDCC : 9494

Entre

FDSEA de Maine-et-Loire (section légumes)

D'une part, et

SGA CFDT de Maine-et-Loire

CFTC-Agri de l'Anjou

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 18 de la convention collective » sont modifiées comme suit :

« Grille des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRES HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} février 2016 (151,67 heures)	
I. – Agents d’exécution			
110	Manœuvre	9,67	1 466,65
145	Ouvrier	9,74	1 477,27
155	Ouvrier qualifié	9,78	1 483,33
II. – Agents d’encadrement			
180	Chef d’équipe	9,86	1 495,47
220	Contremaître	10,45	1 584,95

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRES HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} février 2016 (151,67 heures)	
300	Chef de cultures	12,91	1 958,06
330	Cadres du 1 ^{er} groupe	13,81	2 094,56

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 24 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Etendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

**AVENANT N° 39 DU 28 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2016
(ANNEXE I « SALAIRES AU TEMPS »)**

NOR : AGRS1697185M
IDCC : 8531

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne

Fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires

D'une part, et

FGA CFDT de Bretagne

Union régionale CFTC

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe à compter du 1^{er} mai 2016.

Article 2

La valeur du point d'ancienneté prévue à l'article 37 de la convention collective est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} mai 2016.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 28 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires au temps à compter du 1^{er} mai 2016 (art. 35 de la convention collective)

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	A – B	100	9,67
II	C	105	9,69
	D	110	9,71
III	E	115	9,73
	F	125	9,75
	G	135	9,77
IV	H	150	9,79
	I	170	10,30
	J	200	11,34

Personnel administratif, commercial, technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	100	9,67
II	1	110	9,71
	2	120	9,74
III	1	135	9,77
	2	150	9,79
IV	1	170	10,30
V	1	190	10,97
	2	210	11,67
VI	1	240	12,88
	2	270	13,70

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	190	10,97
II	1	230	12,33
	2	270	13,70

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
III	1	320	15,39
	2	370	17,07

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	280	14,09
II	360	16,73
III	420	18,76
IV	460	20,13
V	480	20,79
VI	510	21,82
VII	550	23,16
VIII	600	24,89

Convention collective régionale

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 49 DU 12 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697182M
IDCC : 8234

Entre

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie

D'une part, et

UPRA CFDT de Haute-Normandie

CFTC-Agri

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Ouvriers et employés		
Niveau I		
Echelon 1	9,67	1 466,65
Echelon 2	9,76	1 480,30
Niveau II		
Echelon 1	9,78	1 483,33
Echelon 2	9,81	1 487,88

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau III		
Echelon 1	9,86	1 495,47
Echelon 2	9,93	1 506,08
Niveau IV		
Echelon 1	10,07	1 527,32
Echelon 2	10,72	1 625,90
Techniciens et agents de maîtrise		
Niveau I		
Echelon 1, technicien	11,42	1 732,07
Echelon 2, technicien	11,53	1 748,76
Echelon 2, agent de maîtrise	11,59	1 757,86
Niveau II		
Technicien	11,91	1 806,39
Agent de maîtrise	12,01	1 821,56
Cadres		
Niveau I	15,09	2 288,70
Niveau II	19,51	2 959,08

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)
(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 144 DU 24 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016
NOR : AGRS1697181M
IDCC : 8112

Entre
FDSEAIF
FRCUMA

D'une part, et

SFPAH CFDT
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I

Salaires

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants à compter du 1^{er} juillet 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	9,77	1 481,82
II	1	9,80	1 486,37
	2	9,84	1 492,43
III	1	10,14	1 537,93
	2	10,78	1 635,00

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	11,33	1 718,42
	2	11,64	1 765,44

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Maine-et-Loire)
(31 janvier 1980)**

(Etendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

**AVENANT N° 87 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697187M
IDCC : 9491

Entre

FDSEA de Maine-et-Loire

Fédération viticole de l'Anjou

D'une part, et

SGA CFDT de Maine-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri de l'Anjou

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe I

Barème des rémunérations fixées en application des articles 18 et 20 de la convention collective

Les salaires horaire et mensuel afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} février 2016 :

I. – Personnel d'exploitation

(En euros.)

EMPLOI	NIV.	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Emplois d'exécution (aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	I	1	110	9,67	1 466,65
		2	120	9,71	1 472,72

EMPLOI	NIV.	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Emplois spécialisés (agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	II	1	210	9,74	1 477,27
		2	220	9,78	1 483,33
Emplois qualifiés (agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	III	1	310	9,95	1 509,12
		2	320	10,24	1 553,10
Emplois hautement qualifiés (technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	IV	1	410	11,21	1 700,22
		2	420	12,22	1 853,41

II. – Personnel de bureau

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Employé de bureau débutant	110	9,67	1 466,65
Employé de bureau	210	9,74	1 477,27
Employé de bureau très qualifié	310	9,95	1 509,12
Agent administratif et comptable	410	11,21	1 700,22

III. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
Chef d'équipe ou contremaître	III	176	12,22	1 853,41
Chef de cultures ou gérant d'exploitation	II	245	14,79	2 243,20
Directeur d'exploitation ou régisseur	I	320	19,00	2 881,73

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8432. – PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Franche-Comté)
(17 avril 1989)

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1989,
Journal officiel du 24 novembre 1989)

AVENANT N° 29 DU 29 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : *AGRS1697183M*
IDCC : *8432*

Entre

Syndicat des résineux de Franche-Comté

Syndicat des feuillus de Franche-Comté

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue à l'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} juillet 2016 :

« Annexe I

Salaires minimaux

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

(En euros.)

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Ouvriers			
A-B	100	9,67	1 466,65
C	105	9,68	1 468,17
D	110	9,71	1 472,72
E	115	9,74	1 477,27
F	125	9,91	1 503,05

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
G	135	10,14	1 537,93
H	150	10,50	1 592,54
I	170	11,00	1 668,37
J	200	12,05	1 827,62
Personnel administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	9,67	1 466,65
ACT 2-1	110	9,71	1 472,72
ACT 2-2	120	9,78	1 483,33
ACT 3-1	135	10,14	1 537,93
ACT 3-2	150	10,50	1 592,54
ACT 4	170	11,00	1 668,37
ACT 5-1	190	11,65	1 766,96
ACT 5-2	210	12,25	1 857,96
ACT 6-1	240	13,52	2 050,58
ACT 6-2	270	14,65	2 221,97
Agents de maîtrise			
AM 1	190	11,65	1 766,96
AM 2	230	12,97	1 967,16
AM 2-2	270	14,65	2 221,97
AM 3-1	320	16,30	2 472,22
AM 3-2	370	18,17	2 755,84
Cadres			
C 1	280	14,81	2 246,23
C 2	360	17,77	2 695,18
C 3	420	19,98	3 030,37
C 4	460	21,44	3 251,80
C 5	480	22,19	3 365,56
C 6	510	23,27	3 529,36
C 7	550	24,76	3 755,35
C 8	600	26,60	4 034,42

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160290-000816

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
