

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/32 DU 27 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 32.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/32

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement, bois, chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, plasturgie et intersecteur papiers-cartons (industries) : accord du 9 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches	4
Assistants maternels (particulier employeur) : accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	7
Assurance (inspection) : accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2016	18
Assurances (sociétés) : accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2016	21
Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2016	24
Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2016	26
Bois (industries [importation]) : accord du 2 juin 2016 relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue	28
Commerces de gros : accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	33
Commerces de gros : avenant n° 2 du 4 avril 2016 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010	47
Horlogerie bijouterie (commerces de détail) : avenant n° 32 du 16 juin 2016 relatif à l'instauration d'une contribution conventionnelle exceptionnelle dans le cadre de la formation professionnelle	49
Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2016-01 du 29 juin 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2016	51
Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 1 ^{er} juillet 2016 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles minimales garanties et aux primes pour l'année 2016	57
Pharmaceutique (répartition) : accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016	61
Pôle emploi : accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi	65

Pôle emploi : accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi	70
Sécurité sociale (organismes) : accord du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction	84

Accord professionnel

**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,
CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES, PÉTROLIÈRES, PLASTURGIE
ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS**

ACCORD DU 9 JUIN 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD
CONSTITUTIF D'UN OPCA INTERBRANCHES

NOR : ASET1650776M

Entre
FFCP
AFDPE
UNIDIS

D'une part, et

FILPAC CGT
FCE CFDT
FIBOPA CFE-CGC
FFSCEGA CFTC
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions

de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3317

Convention collective nationale
IDCC : 2395. – ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD DU 7 JUIN 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650777M
IDCC : 2395

Entre

FEPEM

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

CDS CGT

CFTC santé sociaux

SPAMAF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel d'enfants, la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur connaît depuis plus de 20 ans une progression continue de ses effectifs, laquelle devrait se prolonger tout au long des prochaines années.

Parallèlement, la branche est marquée par des caractéristiques démographiques fortes (féminisation élevée, départs à la retraite nombreux...) et une évolution permanente des attentes du particulier employeur (développement et bien-être de l'enfant, sécurité accrue...) impactant le contenu des emplois.

Considérant que la formation professionnelle permet d'anticiper et d'accompagner les problématiques d'emploi, qu'elle est un levier d'attractivité de la profession et qu'elle favorise le développement des compétences, les partenaires sociaux de la branche décident par le présent accord d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 aux spécificités du métier d'assistant maternel du particulier employeur (agrément, formation obligatoire, temps d'accueil, intérêt et sécurité de l'enfant, fréquence du statut « multi-employeurs sur un même temps

de travail »...). A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les logiques sous-tendues par la réforme de 2014 visent notamment :

- pour les assistants maternels, à leur permettre d'élaborer et de sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour les employeurs, à leur donner davantage de moyens pour former les assistants maternels et développer les compétences dont ils ont besoin, tout en participant activement à la sécurisation du parcours professionnel de leur salarié.

Tirant les conséquences des différentes évolutions juridiques et sociétales et réaffirmant leur volonté de poursuivre et d'amplifier la politique de formation mise en place depuis plusieurs années grâce à un dialogue social dynamique et ambitieux, les partenaires sociaux s'appuient sur le présent accord afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités de la branche, avec les objectifs suivants :

- valoriser le métier d'assistant maternel en favorisant l'accès à la qualification et la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'attractivité des emplois – auprès des jeunes et des hommes en particulier – en réponse aux départs à la retraite et aux besoins durables et croissants de la société ;
- développer la professionnalisation et l'adaptation des pratiques professionnelles, en tenant compte du lieu d'exercice de la profession.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, *Journal officiel* du 28 décembre 2004) dont bénéficient les assistants maternels exerçant à leur domicile, les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels, et leur(s) employeur(s) respectif(s).

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la formation professionnelle continue, conclu le 21 septembre 2006 et l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle des assistants maternels du 16 avril 2007.

CHAPITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

L'assistant maternel bénéficie de l'entretien professionnel tel que prévu par le code du travail (art. L. 6315-1). A ce titre, l'entretien professionnel doit être organisé tous les deux ans. Il doit également être proposé à l'assistant maternel qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de l'assistant maternel. Il est l'occasion d'échanger sur ses besoins en formation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l'assistant maternel. Cette durée s'apprécie par référence à son ancienneté avec l'employeur concerné. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise

à l'assistant maternel, permet de vérifier qu'il a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Les partenaires sociaux chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations nécessaires à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 3

Passeport professionnel de branche

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

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

Le passeport professionnel de branche est complémentaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 : l'assistant maternel dispose librement de ces deux outils.

Article 4

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout assistant maternel peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, l'assistant maternel peut ainsi identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

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

Confidentiel et gratuit, le CEP est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC et les organismes éventuellement désignés par le conseil régional.

La CPNEFP est chargée de déployer, en partenariat avec l'OPCA désigné par la branche, des actions d'information et de communication auprès des assistants maternels en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 5

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux assistants maternels d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation, sous réserve de l'accord de l'assistant maternel, avec prise en charge de l'OPCA, dans les conditions définies par la branche ;
- d'un congé spécifique, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code du travail (ancienneté...). L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé (salaire + frais liés au bilan) relève de la compétence du FONGECIF.

Article 6

Sensibilisation et communication

La CPNEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que les opérateurs du CEP – plus particulièrement les missions locales, Pôle emploi et les OPACIF – et des acteurs tels l'Education nationale, les cités des métiers ou les centres d'information et d'orientation (CIO) et ce, afin de mieux faire connaître et reconnaître le métier d'assistant maternel, le système de formation de la branche et les certifications disponibles, et d'encourager la mixité notamment en luttant contre les stéréotypes.

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

CHAPITRE II

ACCÈS À LA FORMATION ET À LA CERTIFICATION

Article 7

Plan de formation

7.1. Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

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

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

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

7.2. Initiative du départ en formation

Les actions au titre du plan de formation sont accessibles sans condition d'ancienneté. Le départ en formation a lieu à l'initiative de l'employeur (dénommé « employeur-facilitateur ») ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande de l'assistant maternel. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque l'assistant maternel porteur d'un projet de formation est multi-employeurs, l'employeur-facilitateur est – sous réserve de son acceptation – l'employeur choisi par l'assistant maternel.

7.3. Temps de la formation

Assistant maternel mono-employeur :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Toutefois, compte tenu de la spécificité du métier d'assistant maternel (notamment, répartition des rythmes d'accueil dans la semaine, le mois ou l'année pouvant induire des périodes sans accueil d'enfants), la formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, sous réserve de l'accord des parties. Dans ce cas, l'assistant maternel bénéficie – en plus de son salaire mensualisé – de l'allocation de formation versée par l'employeur-facilitateur. Afin de simplifier le calcul de cette allocation et de l'adapter aux caractéristiques de l'emploi dans la branche, il est rappelé que le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport ainsi validé par la formule :

Assiette forfaitaire de rémunération fixée d'après le salaire mensuel net moyen d'un assistant maternel, à savoir :

$$\frac{[3,25 \text{ Smic horaire net} \times 22 \text{ (nombre forfaitaire de jours travaillés dans le mois)}] \times 3,17}{\text{(moyenne nationale d'enfants accueillis par assistant maternel)}}$$

$$198 \text{ (Total forfaitaire d'heures travaillées dans le mois, à savoir 22 jours} \times 9 \text{ heures)}$$

Le montant de l'allocation de formation horaire est égal à 50 % de la somme obtenue.

Assistant maternel multi-employeur(s) :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil accompli pour le compte de l'employeur-facilitateur. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Si elle a lieu, d'un commun accord, en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, l'employeur-facilitateur verse à l'assistant maternel – en plus de son salaire mensualisé – l'allocation de formation calculée selon les modalités précisées ci-dessus.

Lorsqu'une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel leur adresse une demande d'autorisation d'absence pour formation, pour les heures concernées. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

7.4. Prise en charge financière

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

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

Article 8

Congé individuel de formation (CIF)

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

Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;

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

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, l'assistant maternel peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé relèvent de la compétence du FONGECIF.

Article 9

Compte personnel de formation (CPF)

9.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

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

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

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

9.2. Utilisation du reliquat des heures de droit individuel à la formation (DIF)

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

9.3. Formations éligibles au CPF

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

9.4. Abondements complémentaires

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de publics prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et modalités déterminées chaque année par la CPNEFP, les assistants maternels, bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes :

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

La CPNEFP peut adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

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

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

La branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte.

Cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :

- de l'éligibilité de la formation au CPF ;
- que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à l'assistant maternel déclaré inapte d'être pleinement informé de son droit à la portabilité de l'abondement.

9.6. Mise en œuvre du CPF

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

L'assistant maternel peut utiliser son CPF :

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

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

Si une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les

autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

b) En dehors des temps d'accueil. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. L'assistant maternel peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. L'assistant maternel peut également s'adresser aux services gratuits d'un opérateur CEP.

Pendant la formation, l'assistant maternel n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Rappelant l'importance de la VAE comme mode de valorisation des acquis de l'expérience et d'acquisition d'une certification professionnelle reconnue, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

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

CHAPITRE III

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 11

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

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

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

Article 12

Contrat de professionnalisation

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

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

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

CHAPITRE IV
FINANCEMENT, CPNEFP ET VIE DE L'ACCORD

Article 13

Financement

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

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

Article 14

*Commission paritaire nationale emploi
et formation professionnelle (CPNEFP)*

Pour l'application de l'article 19 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

14.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour mission de :

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

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

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

14.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

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

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

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

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

14.3. Fonctionnement de la CPNEFP

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

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

14.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

14.5. Délibérations de la commission

Au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

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

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des présents ou représentés par collège.

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

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

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

Article 15

Vie de l'accord

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

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, ils dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration. Ce bilan doit notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel...

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

Fait à Paris, le 7 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 10 MAI 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650783M

IDCC : 1679

Entre

FFSA

D'une part, et

CSFV CFTC

Assurances CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2016, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 10 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	30 940
6	40 820
7	56 950

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 10 MAI 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650784M
IDCC : 1672

Entre
FFSA
GEMA

D'une part, et
CSFV CFTC
Assurances CFE-CGC
FBA CFDT

D'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2016, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 10 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	18 130
2	19 270
3	22 030
4	26 120
5	30 880
6	40 820
7	55 470

Convention collective nationale

**IDCC : 438. – ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(13 novembre 1967)**

ACCORD DU 10 MAI 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650785M

IDCC : 438

Entre

FFSA

D'une part, et

CSFV CFTC

FBA CFDT

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 est portée à 19 800 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 10 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

**ACCORD DU 10 MAI 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650782M

IDCC : 653

Entre

FFSA

D'une part, et

CSFV CFTC

FBA CFDT

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1° La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 est portée à 18 130 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 10 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

ACCORD DU 2 JUIN 2016
RELATIF AUX COLLECTES DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1650778M

Entre

FNB

FFB

GPFFB

FNSL

SEI

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

CB

SNIELB

SNFMF

SNAPB

FIFAS

FBT

SNCB

FTF

D'une part, et

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCALIA dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises des activités suivantes :

	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801 / 20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803 / 20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4Z
Palettes	4805 / 20.4Z
Tourets	4805 / 20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807 / 20.5A
Fibres de bois	4807 / 20.1A
Farine de bois	4807 / 20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4Z

	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2017.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 11 MAI 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650780M

IDCC : 573

Entre
UCAPLAST
VCI
FEDA
FEDIN
SNGFGBT
UNCGFL
FGME
PRS
FNCPLA
SYNDIGEL
FND
FNGFP
UPCP
FENSCOPA
CGI
NAVSA
SNDGP
FNAS

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
CFC-CGC agricole

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions des textes référencés ci-dessous :

- l'accord « relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros » du 16 décembre 1994 ;
- l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (contributions, CQP) ;
- l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 (contributions, professionnalisation, tutorat, DIF, observatoires, priorités) ;
- l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 (contributions, professionnalisation).

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros n° 3044 souhaitent par le présent accord mettre en œuvre les dispositions de cette loi qui refondent le paysage de la formation professionnelle.

La formation professionnelle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux souhaitent par la conclusion de cet accord poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros ont souhaité, dans cet accord, définir des priorités de formation en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises de la branche, notamment en abondant les formations prioritaires suivantes :

- formation visant l'obtention d'un certificat de qualification de branche ;
- formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager[euse] d'univers marchand) ;
- formation visant l'obtention d'une FIMO ;
- formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail).

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Désignation d'Intergros

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 modifié par accord du 15 février 1996.

Article 3

Contributions des entreprises employant moins de onze salariés

Les entreprises employant moins de onze salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Article 4

Contributions des entreprises employant onze salariés et plus

Les entreprises employant onze salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

(En pourcentage.)

	CONGÉ individuel de formation (CIF) (*)	FPSP (*)	PROFESSIONNALISATION	CPF	PLAN de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	–
(*) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).					
(**) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).					

Article 5

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Professionnalisation

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

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

6.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

6.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ; et
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

6.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion (CUI) ou le développement des compétences.

6.2.1. Publics

Elle est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.2.2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
 - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
 - CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation du salarié, selon les règles établies par Intergros.

6.2.3. Durée de formation minimum

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Article 7

Développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A compter du 1^{er} janvier 2016, Intergros est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. A ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, Intergros est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet d'une validation par certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le CQP est alors délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) concernée.

Article 9

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 10

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers, des qualifications et des compétences existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA Intergros.

Article 11

Négociation. – Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les trois ans.

La commission nationale paritaire (CPN) confie à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCN 3044 la définition des priorités de formation pour la branche.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignation parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 12

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Caisse des dépôts et consignation.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

12.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

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

12.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;
- en dernier recours, son titulaire lui-même.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

1. Actions de formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;
2. Actions de formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager[euse] d'univers marchand) : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;
3. Actions de formation visant l'obtention d'une FIMO : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;
4. Actions de formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 30 heures.

Cet abondement s'applique que les actions de formations visées ci-dessus soient réalisées pendant et/ou hors temps de travail.

Cet abondement s'applique dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel.

12.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

12.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

12.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

12.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 13

Entretien professionnel

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période

de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans leur établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

Article 14

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 15

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Article 16

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Article 17

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 18

Stages en entreprises

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 19

Force obligatoire

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 20

Entrée en vigueur

Le présent accord annule et remplace l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros (modifié par avenants du 16 décembre 1996, du 14 octobre 2004 et du 9 mars 2006). Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LEXIQUE

Définition des niveaux éducation nationale :

Niveau I : correspond à un niveau bac + 5.

Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : correspond à un niveau bac + 2.

Niveau IV : correspond à un niveau bac.

Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

FIMO : formation initiale minimale obligatoire.

FCO : formation continue obligatoire.

SST : sauveteur sécurité au travail.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale

IDCC : 573. – COMMERCES DE GROS

AVENANT N° 2 DU 4 AVRIL 2016
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 18 JANVIER 2010

NOR : ASET1650779M

IDCC : 573

Entre

UCAPLAST

VCI

FEDA

FEDIN

SNGFGBT

UNCGFL

FGME

PRS

FNCPLA

SYNDIGEL

FND

FNGFP

UPCP

FENSCOPA

CGI

NAVSA

SNDCEP

FNAS

D'une part, et

FNECS CFE-CGC
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
FEC CGT-FO
CFC-CGC agricole

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en cours en contrepartie d'une cotisation de 0,04 % prévue jusqu'au 31 mars 2016 (art. 2.3 de l'accord).

Les partenaires sociaux décident de proroger la cotisation supplémentaire de 0,04 % jusqu'au 31 décembre 2016 et conviennent de procéder à une nouvelle analyse des comptes en 2016 pour statuer sur la prorogation de cette cotisation supplémentaire.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours »
de l'accord du 18 janvier 2010*

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le "contrat national de référence" a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes "au contrat national de référence" jusqu'au 31 décembre 2016. »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet 1^{er} avril 2016.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale

**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)**

AVENANT N° 32 DU 16 JUIN 2016

**RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE
DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650791M

IDCC : 1487

Entre

Syndicat Saint-Eloi

FNHBJO

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FCS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA désigné depuis 1994.

Le FORCO se trouve cependant aujourd'hui, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses.

Dans ce cadre, et après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, les parties signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de branche, se traduisant par des mesures destinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de

retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, quel que soit leur effectif.

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est instauré pour une durée de 2 ans, une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,0315 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés en 2016 et 2017.

Cette contribution, recouvrée par le FORCO en 2017 et 2018, s'ajoute à la contribution légale.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Si le FORCO venait à perdre son agrément ou si un nouvel OPCA venait à être désigné au sein de la branche, les entreprises ne seraient pas tenues au versement de la contribution exceptionnelle susvisée.

Article 3

Commission de suivi

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

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il cessera de produire ses effets au terme des deux années d'application, sans tacite reconduction.

Article 5

Publicité. – Extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 16 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1885. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Côte-d'Or)**

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)
(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)

AVENANT N° 2016-01 DU 29 JUIN 2016

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650786M

IDCC : 1885

Entre

UIMM Côte-d'Or

D'une part, et

CFDT Côte-d'Or

CFE-CGC Côte-d'Or

CFTC Côte-d'Or

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2016 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de la Côte-d'Or.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2016, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l’astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l’année antérieure.

En application de ce principe, sont exclues de l’assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l’intéressement et sur la participation et n’ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point (VP)

La valeur du point est fixée à 4,76 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l’article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d’application est applicable à compter du 1^{er} juillet 2016 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d’ancienneté définie à l’article 39.3.

Article 3

Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l’article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que : « Le personnel dont l’amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 dans un horaire tel que défini à l’article 34.1 bénéficie d’une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins quatre heures de travail. »

Les parties tiennent également à rappeler que, conformément aux dispositions de l’article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l’article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le minimum garanti est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant de l’indemnité de panier visée à l’article 39.8 susmentionné s’élève à 7,04 €.

Article 4

Calendrier de négociation

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties conviennent d’ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires minimaux et la valeur de point courant juin 2017.

Article 5

Notification, formalités de dépôt et demande d’extension

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2016

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	FILIÈRES			
			Ouvrier	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 600	17 600		
	2	145	17 618	17 618		
	3	155	17 709	17 709		
II	1	170	17 826	17 826		
	2	180		17 981		
	3	190	18 207	18 207		
III	1	215	18 668	18 668	18 668	18 668
	2	225		19 139		
	3	240	19 767	19 767	19 767	19 767
IV	1	255	20 897	20 897	20 897	20 897
	2	270	21 874	21 874		
	3	285	22 962	22 962	22 962	22 962
V	1	305		24 688	24 688	24 688
	2	335		26 405	26 405	26 405
	3	365		28 884	28 884	28 884
	3	395		29 977	29 977	29 977

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} juillet 2016

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,76 €.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH		RMH	Maj. 7 %	Total RMH
I	1	140	666,40	O1	666,40	33,32	699,72						
	2	145	690,20	O2	690,20	34,51	724,71						
	3	155	737,80	O3	737,80	36,89	774,69						
II	1	170	809,20	P1	809,20	40,46	849,66						
	2	180	856,80		856,80	42,84	899,64						
	3	190	904,40	P2	904,40	45,22	949,62						
III	1	215	1 023,40	P3	1 023,40	51,17	1 074,57	AM1			1 023,40	71,64	1 095,04
	2	225	1 071,00		1 071,00	53,55	1 124,55				1 071,00		
	3	240	1 142,40	TA1	1 142,40	57,12	1 199,52	AM2			1 142,40	79,97	1 222,37
IV	1	255	1 213,80	TA2	1 213,80	60,69	1 274,49	AM3			1 213,80	84,97	1 298,77
	2	270	1 285,20	TA3	1 285,20	64,26	1 349,46				1 285,20		
	3	285	1 356,60	TA4	1 356,60	67,83	1 424,43	AM4			1 356,60	94,96	1 451,56

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH		Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
V	1	305	1 451,80						AM5	1 451,80	1451,80	101,63	1 553,43
	2	335	1 594,60						AM6	1 594,60	1 594,60	111,62	1 706,22
	3	365	1 737,40						AM7	1 737,40	1 737,40	121,62	1 859,02
		395	1 880,20							1 880,20	1 880,20	131,61	2 011,81

Nota. – Pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Convention collective

**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT,
AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES GARANTIES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2016
NOR : ASET1650790M
IDCC : 1912

Entre

UIMM Alsace

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie Alsace

CFTC métallurgie Haut-Rhin

UD FO Haut-Rhin

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter, d'une part, les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

Aussi, les efforts des uns et des autres ont permis la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 30 mars 2016, une deuxième réunion a eu lieu le 8 juin 2016.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du treizième mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

TITRE I^{ER}

DISPOSITION RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Article 2

Valeur du point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1^{er} juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,36 € à compter du 1^{er} juillet 2016, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination, d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin et, d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,137 € de l'heure à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 4

Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,20 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 5

Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2016 est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	17 600
	2	145	17 600
	3	155	17 695
II	1	170	17 850
	2	180	17 905
	3	190	18 150
III	1	215	18 455
	2	225	18 590
	3	240	19 225
IV	1	255	20 835
	2	270	21 645
	3	285	22 710
V	1	305	25 095
	2	335	26 645
	3	365	28 770
	4	395	31 775

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié, en fonction de la définition de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

TITRE III

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de

s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie (www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

TITRE IV

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 7

Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Mulhouse, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 23 JUIN 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650781M

IDCC : 1621

Entre

CSRP

D'une part, et

FCE CFDT

CFE-CGC chimie

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires du 4 février, 22 mars et 13 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 juin 2014. Il devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2

Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2015 et de la négociation annuelle obligatoire de 2016.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 6 mai 2015

La négociation annuelle obligatoire de 2015 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2015 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} mai 2015, de 0,2 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1^{er} mai 2014. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2016 est calculée sur la base de la grille de l'année 2015.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2016 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016 sera augmentée de 0,8 % au 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2015 (données 2014) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 4

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5

Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2016 Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
135	1 483,79
140	1 503,25
145	1 522,72
150	1 542,18
155	1 561,63
160	1 581,09
165	1 600,56
170	1 620,03
175	1 639,48
180	1 658,97
185	1 678,41
190	1 697,87
195	1 717,33
200	1 736,80
205	1 763,27
210	1 789,77
215	1 816,24
220	1 842,72
225	1 869,22
230	1 895,70
235	1 922,20
240	1 948,68
250	2 023,73
260	2 098,81
270	2 173,86
280	2 248,94
290	2 324,00
300	2 399,08
330	2 624,30

COEFFICIENT	JANVIER 2016 Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
360	2 849,51
400	3 166,11
450	3 525,14
500	3 900,46
550	4 275,83
600	4 651,17
700	5 426,37
800	6 152,56

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 3 JUIN 2016

RELATIF AUX ÉLECTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES
AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE PÔLE EMPLOI

NOR : ASET1650787M

IDCC : 2847

Entre

Pôle emploi

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CAT

UNSA

SNAP

FSU

Alliance sociale

SNPE CLL

USAPIE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord-cadre relatif aux élections des commissions paritaires locales (CPL) au sein des établissements de Pôle emploi vise à renouveler la représentation du personnel au sein de ces instances. Il a pour objet de fixer un cadre national commun à ces établissements sur les conditions et modalités des élections CPL organisées au sein de chaque établissement, à travers les protocoles électoraux, dans le cadre de l'article 4 du décret du 31 décembre 2003, modifié par le décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, et dans le cadre des articles L. 2314-21 à L. 2314-25 du code du travail.

Article 1^{er}

Périmètre des instances représentatives du personnel

Conformément au décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, il est procédé aux scrutins suivants :

Pour chacun des établissements de Pôle emploi suivants :

- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine (Grand Est) ;
- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;
- Auvergne et Rhône-Alpes ;
- Bourgogne et Franche-Comté ;
- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;
- Nord - Pas-de-Calais et Picardie (Hauts de France) ;
- Normandie (Basse-Normandie et Haute-Normandie) ;
- Bretagne ;
- Centre-Val de Loire ;
- Corse ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Ile-de-France ;
- Martinique ;
- PACA ;
- Pays de la Loire ;
- La Réunion Mayotte ;
- direction siège de la direction générale ;
- direction générale adjointe des systèmes d'information,

il est organisé une élection des représentants du personnel auprès d'une commission paritaire locale unique compétente pour les agents des niveaux d'emplois I *bis*, I, II, III et IVA.

Article 2

Détermination des effectifs

Le décompte de l'effectif des niveaux concernés par le scrutin détermine le nombre de sièges à pourvoir. Aussi pour permettre une prise en compte juste et harmonisée des effectifs au sein de tous les établissements, les parties conviennent que seront intégrés dans l'effectif de référence les personnels de droit public titulaires des catégories de contrats suivantes :

- les agents de Pôle emploi recrutés par contrat de droit public à durée indéterminée sans tenir compte de la quotité effective de temps de travail.

L'ensemble des agents de droit public à prendre en compte correspond à des agents « présents dans l'effectif payé ».

Sont pris en compte les agents affectés à un poste budgétaire et qui sont en activité effective, et ceux dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et donc rémunérée.

Sont également inclus dans ce décompte les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d'un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d'une rémunération servie par Pôle emploi.

Par ailleurs, sont inclus dans ce décompte les agents publics, qui sans être en activité effective, et qui sont donc sans rémunération, sont néanmoins bénéficiaires réglementairement d'un droit de retour ou de réintégration dans leur emploi.

Sont compris ainsi d'une part les agents bénéficiaires de l'un des congés sans traitement suivants, déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale.

Sont également compris les agents dont le contrat d'engagement est suspendu en raison d'un congé sans traitement octroyé par Pôle emploi dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 27 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003.

Sont exclus de l'effectif les agents publics en CDI dont le contrat d'engagement est suspendu pendant les périodes pour lesquelles ils bénéficient de congés sans traitement ne leur conférant pas un droit de retour sur leur poste ou de réintégration mais une simple priorité de réintégration. Il s'agit :

- d'une part, des agents placés en congés pour convenance personnelle en application de l'article 26 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 ;
- d'autre part, des agents placés en congé de formation professionnelle non indemnisée prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; et
- des agents placés en congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, en congé pour création d'entreprise, en congé dans le cadre d'un cycle préparatoire, en congé sans traitement pour maladie ou grave maladie ou pour cure, après épuisement dans ces situations des droits à maintien à plein et demi-traitement, congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

En effet, dans ces situations, les agents concernés ne sont pas assis sur un poste budgétaire et ne sont pas rémunérés par l'établissement pour la période de congé octroyé, et n'entrent donc pas dans le décompte des effectifs qui doivent être considérés comme présents et payés.

Le décompte doit porter sur l'effectif du personnel présent à la date du 2 novembre 2016. Cet effectif est décompté en nombre d'agent, indépendamment de leur quotité de temps de travail.

Article 3

Collège électoral et répartition des sièges pour les CPL

Il est institué un collège électoral pour l'élection des représentants du personnel d'une CPL unique regroupant les agents des niveaux d'emplois de I à IVA pour chacun des établissements de Pôle emploi suivants :

- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine (Grand Est) ;
- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;
- Auvergne et Rhône-Alpes ;
- Bourgogne et Franche-Comté ;
- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;
- Nord - Pas-de-Calais et Picardie (Hauts de France) ;
- Normandie (Basse-Normandie et Haute-Normandie) ;
- Bretagne ;
- Centre-Val de Loire ;
- Corse ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Ile-de-France ;
- Martinique ;
- PACA ;
- Pays de la Loire ;
- La Réunion Mayotte ;

- direction siège de la direction générale ;
- direction générale adjointe des systèmes d'information.

Le nombre de sièges aux commissions paritaires locales uniques est défini comme suit.

Il est convenu de répartir les sièges à pourvoir, de la manière suivante, en fonction des effectifs dans les niveaux d'emplois visés pour chacun des établissements :

- De 1 à 100 agents : deux élus titulaires et deux suppléants ;
- De 101 à 200 agents : trois élus titulaires et trois suppléants ;
- De 201 à 300 agents : quatre élus titulaires et quatre suppléants ;
- De 301 à 400 agents : cinq élus titulaires et cinq suppléants ;
- De 401 à 1 000 agents : six élus titulaires et six suppléants ;
- De 1 001 à 1 100 agents : onze élus titulaires et onze suppléants ;
- De 1 101 à 1 200 agents : douze élus titulaires et douze suppléants ;
- De 1 201 à 1 300 agents : treize élus titulaires et treize suppléants.

Article 4

Organisation et modalités générales des élections CPL

Les élections CPL sont organisées au sein de chaque établissement qui négocie le protocole électoral, établi sur les bases définies par le présent accord-cadre.

La négociation du protocole précité se déroule avec les représentants désignés des organisations syndicales dans les conditions définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il appartient à chaque directeur d'établissement de les inviter à la négociation de ce protocole électoral dès signature du présent accord cadre. Ces protocoles électoraux devront être conclus avant le 28 octobre 2016 au plus tard, dans chaque établissement. En cas d'absence de conclusion du protocole électoral à cette date, les mandats des représentants du personnel aux commissions paritaires locales ne seront pas prorogés au-delà du 28 février 2017.

La date du premier tour du scrutin est fixée au 28 février 2017, le deuxième tour du scrutin éventuel est fixé au 21 mars 2017, au sein de chaque établissement, avec des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants.

Les listes de candidats sont accompagnées des fiches de déclarations de candidatures individuelles dûment signées par chaque candidat.

Article 5

Modalités de vote

Les protocoles électoraux devront définir, au niveau de chaque établissement :

- l'heure et les lieux des scrutins ;
- l'établissement des listes électorales et leur affichage ;
- les dates limites de dépôt de candidatures pour l'organisation du vote ;
- les conditions de diffusion de la propagande électorale ;
- les voies et moyens d'une représentation équilibrée hommes et femmes. Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats tendent à être composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- les modalités pratiques de vote (1^{er} tour, 2^e tour) ;
- les conditions de recours au vote par correspondance ;
- la constitution et organisation des bureaux de vote ;

- les moyens matériels de vote et leur prise en charge par l'établissement ;
- les caractéristiques des bulletins de vote et règles de vote ;
- les conditions de centralisation des votes de chaque site au niveau de l'établissement ;
- les conditions du dépouillement, la proclamation des résultats et les procès-verbaux.

Pour les périodes électorales relatives aux élections professionnelles, qui sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents concernés (droit public) sur la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier scrutin, les organisations syndicales, au niveau où elles sont constituées, reconnues aptes à participer aux élections professionnelles concernées par le présent protocole, auront la possibilité d'utiliser, à leur niveau, quatre fois la liste de diffusion de la messagerie afin d'adresser leurs communications aux agents concernés, ainsi qu'une communication supplémentaire dans les mêmes conditions dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.

Durant cette même période électorale, les organisations syndicales non représentatives au niveau régional qui n'auraient pas fait usage de la disposition relative à la réunion d'information des personnels, fixée par le protocole électoral relatif aux CPN, sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Les conditions d'organisation et de participation des agents de droit public à cette réunion sont définies dans les mêmes conditions que celles définies par l'article 41, § 15, de la CCN, dans le texte relatif aux réunions d'information des personnels.

Article 6

Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leurs mandats organisées par les organisations syndicales représentatives, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stages de formation économique.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

Article 7

Champ d'application. – Entrée en vigueur. – Durée

Les dispositions du présent accord devront inspirer la négociation des protocoles préélectoraux qui sera élaborée localement dans les établissements.

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont la majorité des organisations représentatives au niveau national au sein de Pôle emploi au sens du code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire ses effets à la proclamation des résultats électoraux dans tous les établissements de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 3 JUIN 2016

RELATIF AUX ÉLECTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

AU SEIN DE PÔLE EMPLOI

NOR : ASET1650788M

IDCC : 2847

Entre

Pôle emploi

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CAT

UNSA

SUD

SNAP

FSU

Alliance sociale

SNPE CLL

USAPIE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent protocole relatif aux élections des commissions paritaires nationales (CPN) vise à renouveler la représentation du personnel au sein de ces instances. Il a pour objet de définir les conditions et modalités d'organisation de ces élections dans le cadre de l'article 4 du décret du 31 décembre 2003, modifié par le décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, et dans le cadre des articles L. 2314-21 à L. 2314-25 du code du travail.

Article 1^{er}

Périmètre des instances représentatives du personnel

Conformément au décret n° 2021-888 du 17 juillet 2012, le périmètre électoral des instances représentatives du personnel est défini comme suit :

Au niveau national, il est institué auprès du directeur général une commission paritaire nationale pour chaque niveau d'emploi I à IVA et une commission paritaire nationale commune pour les niveaux d'emplois IVB, VA et VB.

Article 2

Détermination des effectifs

Les parties conviennent que seront intégrés dans l'effectif de référence les personnels de droit public titulaires des catégories de contrats suivantes :

- les agents de droit public en contrat à durée indéterminée sans tenir compte de la quotité effective de temps de travail ;

L'ensemble des agents de droit public à prendre en compte correspond à des agents « présents dans l'effectif payé ».

Sont pris en compte les agents affectés à un poste budgétaire et qui sont en activité effective, et ceux dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et donc rémunérée.

Sont également inclus dans ce décompte les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d'un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d'une rémunération servie par Pôle emploi.

Par ailleurs, sont inclus dans ce décompte les agents publics, qui sans être en activité effective, et qui sont donc sans rémunération, sont néanmoins bénéficiaires réglementairement d'un droit de retour ou de réintégration dans leur emploi.

Sont compris ainsi d'une part les agents bénéficiaires de l'un des congés sans traitement suivants, déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale.

Sont également compris les agents dont le contrat d'engagement est suspendu en raison d'un congé sans traitement octroyé par Pôle emploi dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 27 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003.

Sont exclus de l'effectif les agents publics en CDI dont le contrat d'engagement est suspendu pendant les périodes pour lesquelles ils bénéficient de congés sans traitement ne leur conférant pas un droit de retour sur leur poste ou de réintégration mais une simple priorité de réintégration. Il s'agit :

- d'une part, des agents placés en congés pour convenance personnelle en application de l'article 26 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 ;
- d'autre part, des agents placés en congés de formation professionnelle non indemnisée prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; et
- des agents placés en congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, en congé pour création d'entreprise, en congé dans le cadre d'un cycle préparatoire, en congé sans traitement pour maladie ou grave maladie ou pour cure, après épuisement dans ces situations des droits à maintien à plein et demi-traitement, congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

En effet, dans ces situations, les agents concernés ne sont pas assis sur un poste budgétaire et ne sont pas rémunérés par l'établissement pour la période de congé octroyé, et n'entrent donc pas dans le décompte des effectifs qui doivent être considérés comme présents et payés.

Le décompte doit porter sur l'effectif du personnel le 2 novembre 2016. Cet effectif est décompté en nombre d'agents, indépendamment de leur quotité de temps de travail.

Article 3

Collèges électoraux et répartition des sièges pour les CPN

Il est institué cinq collèges électoraux :

- un regroupant les agents des niveaux d'emplois I *bis* et I ;
- un pour les agents de niveau d'emplois II ;
- un pour les agents de niveau d'emplois III ;
- un pour les agents de niveau d'emplois IVA ;
- un regroupant les agents des niveaux d'emplois IVB à VB.

Il est convenu de répartir les sièges à pourvoir de la manière suivante :

- pour la CPN compétente pour les agents de niveaux I *bis* à I (CPN 1) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau II (CPN 2) : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau III (CPN 3) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau IVA (CPN 4) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveaux IVB à VB (CPN 5) : 3 titulaires et 3 suppléants.

Article 4

Dates, heures et lieu des élections des représentants du personnel en CPN

Le scrutin se déroulera exclusivement par correspondance, par envoi individuel aux boîtes postales par le biais d'une enveloppe T fournie et à bulletin secret. La période de vote par correspondance s'étend du 13 janvier 2017 au 28 février 2017. Une boîte postale distincte par CPN sera ouverte à l'adresse de l'étude d'un huissier, destinée à recevoir les enveloppes de vote. L'huissier relèvera les boîtes postales correspondantes le 28 février 2017 avant 10 heures. Un membre par organisation syndicale intéressée pourra accompagner l'huissier lors du transport des enveloppes au bureau de vote. Les enveloppes de transmission sont remises non décachetées par l'huissier au président du bureau de vote à l'ouverture du bureau de vote. La date de relevé des boîtes postales, soit le 28 février 2017, constitue la date du 1^{er} tour des élections.

S'il s'avère nécessaire d'organiser un deuxième tour de scrutin, les parties conviennent que la période de vote par correspondance s'étend du 6 mars 2017 au 21 mars 2017 selon les mêmes modalités prévues pour le premier tour. L'huissier relèvera les boîtes postales correspondantes le 21 mars 2017 avant 10 heures. La date de relevé des boîtes postales, soit le 21 mars 2017, constitue la date du 2^e tour des élections.

Article 5

Personnel électeur et/ou éligible. – Liste électorale pour les CPN

La qualité d'électeur est acquise pour les agents de droit public en activité ou en congé sans traitement depuis moins de trois mois à la date d'établissement des listes électorales, soit le 2 novembre 2016 et les agents publics présents à la date du scrutin.

Sont considérés comme « agents en activité » au sens de l’alinéa précédent, les agents suivants :

- les agents affectés à un poste budgétaire qui sont en activité effective ;
- les agents dont l’absence est considérée comme correspondant à une période d’activité effective et qui est donc rémunérée ;
- les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d’un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d’un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d’une rémunération servie par Pôle emploi.

Les « congés sans traitement » au sens de l’alinéa premier, sont les suivants :

- les congés sans traitement déterminés par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 : congé sans traitement octroyé dans l’intérêt du service et congé pour convenances personnelles ;
- les congés sans traitement déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé pour maladie, congé pour grave maladie, congé pour cure, congé de maternité et d’adoption, congé parental d’éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, congé pour création d’entreprise, et congé dans le cadre d’un cycle préparatoire ;
- les congés de formation professionnelle non indemnisés prévus par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007.

Toute modification dans les listes électorales, hors perte du statut d’agent public, postérieure à cette date n’est pas prise en compte dans les listes électorales (niveau d’emploi, changement d’affectation, situation maritale, nom patronymique...).

Ne sont électeurs et éligibles à un scrutin CPN que les agents de droit public appartenant aux niveaux d’emplois de la CPN concernée.

Ne sont pas éligibles les agents frappés par l’une des incapacités prononcées par les articles L. 5 à L. 7 du code électoral.

Les listes électorales établies par établissement pour chaque CPN seront affichées au plus tard le 23 novembre 2016 et/ou mises à disposition sur l’intranet de l’établissement, le cas échéant, dans tous les établissements et implantations de Pôle emploi.

Les contestations qui pourraient naître à la suite de l’établissement de ces listes devront être adressées aux services RH de la direction d’établissement dans les quatre jours ouvrés suivant cet affichage.

Les listes définitives seront affichées le 29 novembre 2016 dans tous les établissements et implantations de Pôle emploi et/ou mises à disposition sur l’intranet de l’établissement, le cas échéant.

Le jour de l’affichage des listes électorales, elles seront également adressées aux organisations syndicales reconnues aptes à participer aux élections professionnelles en régions ainsi qu’aux organisations syndicales nationales.

Article 6

Information du personnel. – Dépôt des candidatures pour les CPN

Le personnel est informé par voie d’affichage, au sein de chaque site et implantation des établissements de Pôle emploi, du déroulement des élections.

Les organisations syndicales visées à l’article L. 2314-3 du code du travail, les mêmes que celles invitées à négocier le protocole d’accord préélectoral, sont invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(e)(s) pour le premier tour. Afin d’obtenir une représentation équilibrée des hommes et des femmes, pour chaque CPN, les listes de candidatures tendent à être composées d’un nombre de femmes et d’hommes correspondant à la part de femmes et d’hommes inscrits sur la liste électorale.

Il est rappelé qu'une liste distincte doit être établie pour les titulaires et pour les suppléants. Ces listes doivent être communiquées à la direction générale (direction des relations sociales) au plus tard le 16 décembre 2016 à 17 heures, par lettre recommandée ou remise contre récépissé, selon le modèle joint en annexe. Elles sont accompagnées des fiches de déclarations de candidatures individuelles dûment signées par chaque candidat.

Le nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir. Une liste de candidats peut en revanche comprendre moins de candidats que de sièges.

Les listes électorales et les professions de foi seront communiquées à l'ensemble des organisations syndicales nationales par la direction générale (direction des relations sociales).

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent valables. En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction générale (direction des relations sociales) dans les formes ci-dessus prévues pour le dépôt, au plus tard le 2 mars 2017 à 17 heures.

Au second tour, les candidatures sont libres. Sont admises les listes présentées par les candidats non affiliés, y compris pour une candidature individuelle.

Les listes de candidats sont affichées par la direction des établissements au sein de chaque site et implantation ou mises à disposition sur l'intranet de l'établissement le cas échéant, dès qu'elles en ont eu connaissance, et au plus tard le surlendemain de la date limite de dépôt des listes, soit le jour ouvré 19 décembre 2016.

Article 7

Campagne électorale. – Profession de foi des candidats aux élections CPN

Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de l'élaboration de sa profession de foi, qui doit être rédigée sous format A3, d'un feuillet recto-verso maximum. Il est convenu qu'une profession de foi spécifique pourra être réalisée pour la CPN5. La direction générale assurera la reprographie, en quadrichromie, des professions de foi, à partir d'un BAT validé par chaque organisation syndicale avant le 16 décembre 2016.

Les professions de foi, destinées à être adressées aux agents de droit public, devront être remises à la direction générale (direction des relations sociales) par lettre recommandée ou remise contre récépissé avant le 16 décembre 2016, 17 heures, pour le premier tour et avant le 2 mars 2017 à 17 heures, en cas d'un éventuel second tour.

Pour les périodes électorales relatives aux élections professionnelles, qui sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents concernés (droit public) sur la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier scrutin, les organisations syndicales, au niveau où elles sont constituées, reconnues aptes à participer aux élections professionnelles concernées par le présent protocole, auront la possibilité d'utiliser, à leur niveau, quatre fois la liste de diffusion de la messagerie afin d'adresser leurs communications aux agents concernés, ainsi qu'une communication supplémentaire dans les mêmes conditions dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats des élections. Les organisations syndicales s'adressent à la direction des relations sociales pour obtenir les accès nécessaires.

Durant cette même période électorale, les organisations syndicales non représentatives au niveau national, aptes à participer au scrutin concerné par le présent protocole selon les dispositions du code du travail, sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Les conditions d'organisation et de participation des agents de droit public à cette réunion sont définies dans les mêmes conditions que celles définies par l'article 41, § 15, de la CCN, dans le texte relatif aux réunions d'information des personnels.

Article 8

Moyens matériels de vote pour les CPN

Pôle emploi prend en charge l'impression et la fourniture du matériel de vote ainsi que la fourniture des enveloppes T.

Les bulletins de vote sont distincts pour chaque CPN, pour l'élection des titulaires et des suppléants. Les bulletins, bien qu'identiques, sont de couleurs différentes pour les titulaires (bleu) et les suppléants (rose).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont d'un modèle uniforme mais de couleurs identiques aux bulletins qu'elles doivent contenir.

Article 9

Mise à disposition du matériel de vote

Les bulletins de vote, les enveloppes et les professions de foi seront remis aux électeurs contre émargement par le responsable de sa structure d'affectation à compter du 13 janvier 2017. En cas d'absence de plus de 48 heures, ou dans le cas d'un agent affecté à un site multilocalisé, le responsable lui adresse le matériel de vote par courrier en recommandé avec avis de réception, l'avis de réception valant émargement. Tout agent qui n'aurait pas reçu le matériel de vote ou qui disposerait d'un matériel de vote incomplet pourra se manifester auprès des services RH de son établissement jusqu'au 20 janvier 2017, afin de se faire remettre le matériel de vote.

Article 10

Bureaux de vote, nombre et composition

Les votes sont exclusivement exprimés par correspondance. Le dépouillement se fait, sous la direction du bureau de vote, conformément à l'article L. 65 du code électoral.

Le décompte des votes est organisé selon les dispositions légales pour ce qui concerne notamment la constitution et le fonctionnement du bureau pendant le dépouillement, les règles de décompte et de traitement des litiges, ainsi que la participation des scrutateurs. Les bureaux de vote, au nombre de dix comprennent un membre par organisation syndicale ayant présenté une liste, sauf pour le bureau de vote correspondant à l'élection des membres de la CPN2, pour lequel ce nombre est triplé afin de tenir compte de l'importance de l'effectif de cette catégorie. Un représentant de la direction sera présent dans la salle de dépouillement en qualité d'observateur.

La présidence de chaque bureau est assurée par l'un des membres du bureau de vote sur la base du volontariat, ou à défaut, incombera au membre le plus âgé.

Le bureau de vote est ouvert de 10 h à 13 h, le 28 février 2017. Les opérations de dépouillement commenceront à partir de 14 h.

S'il s'avère nécessaire d'organiser un deuxième tour de scrutin, le bureau de vote sera ouvert le 21 mars 2017 de 10 h à 13 h et les opérations de dépouillement commenceront à partir de 14 h.

Le bon déroulement des opérations de dépouillement est placé sous la responsabilité du bureau de vote avec l'assistance de l'huissier de justice.

A l'issue du dépouillement, la direction générale adjointe des ressources humaines conservera l'intégralité du matériel de vote que l'huissier déposera dans des cartons qui seront scellés, et ce, durant le délai légal de contestation.

Article 11

Validité des bulletins

En matière de validité du bulletin, le droit commun est appliqué, sous réserve des dispositions suivantes :

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage d'un ou plusieurs noms est accepté dans la limite fixée par l'article L. 2324-22 du code du travail. Il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote sous peine de nullité du bulletin.

Sont nuls, conformément au droit électoral, les bulletins :

- deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire ;
- des enveloppes non réglementaires ou portant un signe distinctif, excepté les enveloppes fermées par sécurité par un ruban adhésif ;
- des bulletins déchirés, signés ou portant des inscriptions ou signes distinctifs ;
- une profession de foi dans une enveloppe en lieu et place du bulletin ;
- les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

Sont considérés comme bulletins blancs :

- une enveloppe vide ;
- un bulletin blanc ;
- un bulletin sur lequel tous les noms des candidats ont été rayés.

Article 12

Procès-verbaux

Les procès-verbaux dressés par le bureau de vote sont portés à la connaissance des établissements, pour affichage, dans tous les lieux d'implantation de Pôle emploi, dans les trois jours suivant la proclamation des résultats.

Article 13

Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leurs mandats organisées par les organisations syndicales représentatives, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stages de formation économique.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

Article 14

Champ d'application. – Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont la majorité des organisations représentatives au niveau national au sein de Pôle emploi au sens du code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire ses effets à la proclamation des résultats électoraux de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE



**Liste des candidatures
aux élections professionnelles du 28 février 2017
pour la désignation des représentants du personnel
à la Commission Paritaire Nationale**

CPN n°1

Organisation syndicale :

TITULAIRES

SUPPLEANTS

1.

1.

2.

2.

3.

3.

Date :

Signature :



**Liste des candidatures
aux élections professionnelles du 28 février 2017
pour la désignation des représentants du personnel
à la Commission Paritaire Nationale**

CPN n°2

Organisation syndicale :

TITULAIRES

1.
2.
3.
4.
5.
6.

SUPPLEANTS

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Date :

Signature :



**Liste des candidatures
aux élections professionnelles du 28 février 2017
pour la désignation des représentants du
personnel à la Commission Paritaire Nationale**

CPN n°3

Organisation syndicale :

TITULAIRES

1.
2.
3.

SUPPLEANTS

1.
2.
3.

Date:

Signature :



**Liste des candidatures
aux élections professionnelles du 28 février 2017
pour la désignation des représentants du personnel
à la Commission Paritaire Nationale**

CPN n°4

Organisation syndicale :

TITULAIRES

1.
2.
3.

SUPPLEANTS

1.
2.
3.

Date :

Signature :



**Liste des candidatures
aux élections professionnelles du 28 février 2017
pour la désignation des représentants du personnel
à la Commission Paritaire Nationale**

CPN n°5

Organisation syndicale :

TITULAIRES

1.
2.
3.

SUPPLEANTS

1.
2.
3.

Date :

Signature :



**Attestation de déclaration de candidature individuelle aux élections professionnelles
CPN du 28 février 2016**

Je soussigné déclare
me porter candidat

Pour l'organisation syndicale

Pour la CPN N°

En tant que titulaire/suppléant

Date :

Signature :

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

**ACCORD DU 29 MARS 2016
RELATIF AUX PRIMES DE FONCTION**

NOR : ASET1650789M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du texte ont souhaité réécrire les dispositions de l'article 23 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 à l'effet d'en clarifier les modalités d'application en tenant compte de l'évolution significative des missions, des organisations et des outils que le régime général a connu en matière de relation avec ses usagers.

En outre, ils ont considéré que les fonctions d'accueil entraînant un contact physique ou téléphonique dans les conditions définies par le présent accord devaient être mieux reconnues au plan salarial.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 23 de la convention collective nationale du travail
du 8 février 1957*

L'article 23 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 est ainsi rédigé :

« Une prime de fonction est attribuée, dans les conditions posées par le présent article, aux salariés qui assurent des permanences d'accueil ou des permanences téléphoniques.

a) Permanences d'accueil physique

Bénéficient de la prime au titre des permanences d'accueil physique les salariés qui exercent l'un des emplois visés au *d* du présent article lorsqu'ils assurent des permanences d'accueil ayant pour objet de répondre aux questions relatives à un dossier de prestation de sécurité sociale ou de recouvrement de cotisations, entraînant un contact physique individuel avec des assurés sociaux, des allocataires ou des cotisants.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant un emploi autre que ceux visés au premier alinéa lorsqu'ils assurent de manière ponctuelle des permanences d'accueil en renfort, ou en remplacement, des salariés visés au premier alinéa.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant l'emploi de conseiller assurance maladie.

Le montant mensuel de la prime attribuée au titre des permanences d'accueil physique telles que définies ci-dessus est fixé à :

- 6 % du coefficient de qualification lorsque les permanences d'accueil physique individuel s'effectuent sur le site géographique habituel de travail du salarié ;
- 15 % du coefficient de qualification lorsque les permanences d'accueil physique individuel s'effectuent de façon itinérante, c'est-à-dire hors du site géographique habituel de travail du salarié, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme. Pour l'application de cette dernière condition, le lieu d'exercice du télétravail, pour le salarié qui en bénéficie, n'est pas considéré comme un lieu de travail distinct du lieu habituel de travail.

b) Permanences téléphoniques ou de visio-guichet

Les salariés qui exercent l'un des emplois visés au *d* du présent article bénéficient de la prime lorsqu'ils assurent des permanences qui ont pour objet la réception d'appels téléphoniques de masse ou l'émission d'appels téléphoniques de masse, ou des permanences de visio-guichet, dans le cadre d'une organisation de travail spécialement dédiée à cet effet.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant un emploi autre que ceux visés au premier alinéa lorsqu'ils sont amenés à assurer de manière ponctuelle des permanences qui ont pour objet la réception d'appels téléphoniques de masse ou l'émission d'appels téléphoniques de masse, ou des permanences de visio-guichet, en renfort, ou en remplacement, des salariés visés au premier alinéa.

Le montant mensuel de la prime attribuée au titre des permanences téléphoniques telles que définies ci-dessus est fixé à 4 % du coefficient de qualification.

c) Modalités de calcul de la prime

Les montants visés aux paragraphes *a* et *b* du présent article ne peuvent se cumuler au titre d'une même permanence, seul le montant le plus favorable étant dû.

La prime de fonction qui est due pour les mois où le salarié assure au moins une permanence dans les conditions visées au *a* ou *b* est proratisée en fonction du nombre de jours durant lesquels le salarié a effectivement assuré une permanence.

Le décompte des périodes de permanence s'effectue par journées entières, quel que soit le temps passé à la permanence au cours de celles-ci.

Toutefois, lorsque le décompte mensuel est au moins égal à 10 journées de permanence dans les conditions visées au *a* ou *b*, le montant de la prime est dû sans proratisation.

S'agissant des salariés dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur un nombre de jours inférieur à 5 par semaine, le nombre de jours minimum ouvrant droit à une prime non proratisée est apprécié par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours hebdomadaires de travail} \times 10}{5}$$

Lorsque le salarié a réalisé au cours d'un même mois, dans les conditions visées au *a* ou *b*, plusieurs types de permanence ouvrant droit à des taux différents, la prime est calculée :

- sur la base du taux le plus élevé parmi ceux auxquels il peut prétendre, s'il totalise au moins 10 journées de permanence ;
- sur la base du taux correspondant à chacune des journées de permanence dans le cas contraire.

Dans tous les cas, le montant mensuel de la prime ne peut être supérieur à 15 % du coefficient de qualification.

d) Liste des emplois génériques ouvrant droit au bénéfice de la prime

Métier de gestionnaire conseil sécurité sociale

Branche famille :

Gestionnaire conseil allocataires (01.11.01.XX).

Gestionnaire conseil allocataires expert (01.11.02.XX).

Branche maladie :

Gestionnaire conseil de l'assurance maladie (01.11.03.XX).

Branche retraite :

Conseiller retraite accueil (01.11.05.XX).

Technicien information et conseil (01.11.07.XX).

Branche recouvrement :

Gestionnaire du recouvrement (01.11.15.XX).

Gestionnaire du recouvrement spécialisé (01.11.16.XX).

Gestionnaire du recouvrement en centre national de traitement (01.11.17.XX).

Enquêteur chargé des relations externes (01.11.18.XX).

Métier de conseiller offre de services

Branche famille :

Conseiller service à l'utilisateur (01.12.01.XX).

Technicien service à l'utilisateur (01.12.02.XX).

Branche maladie :

Conseiller services de l'assurance maladie (01.12.03.XX).

Branche retraite :

Téléconseiller (01.12.04.XX).

Technicien information et orientation (01.12.06.XX).

Branche recouvrement :

Téléconseiller (01.12.05.XX).

Conseiller accueil (01.12.07.XX).

Conseiller offre de service (01.12.08.XX).

Branche maladie :

Conseiller assurance maladie (07.10.02.XX). »

Article 2

Modification du chapitre X du règlement intérieur type

Au chapitre X du règlement intérieur type, le paragraphe intitulé « Indemnité de guichet » est abrogé.

Article 3

Suivi

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions de l'article 23 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 issue de la nouvelle rédaction.

Ils conviennent de se rencontrer, par la suite, tous les 2 ans pour examiner l'opportunité d'actualiser la liste des emplois qui ouvrent droit au bénéfice de la prime de fonction visée à l'article 23 précité.

Article 4

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Ses dispositions entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Elles ne remettent pas en cause les usages et accords locaux en vigueur dans certains organismes concernant des règles spécifiques plus favorables en matière de proratisation ou d'attribution des primes.

Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet et, en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160320-000816

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
