

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/42 DU 5 NOVEMBRE 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	140

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/42

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaire (secteur) : accord multibranches du 1 ^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	4
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe et dépendances [ouvriers]) : accord du 16 juin 2016 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1 ^{er} avril 2016	11
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe [ETAM]) : accord du 16 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016	14
Bâtiment et travaux publics : adhésion par lettre du 8 septembre 2016 de la CAPEB à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	15
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 51 du 15 septembre 2016 relatif aux salaires au 1 ^{er} octobre 2016.....	16
Centres de gestion agréés : dénonciation par lettre du 26 septembre 2016 de la FCGA de la convention collective nationale des centres de gestion agréés.....	19
Commerces de gros : avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours	20
Crédit mutuel : avenant n° 2 du 21 septembre 2016 relatif à la modification de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche	25
Cynégétiques (structures associatives) : accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail.....	31
Déchets (activités) : avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif à la négociation de branche	46
Hospitalisation privée : adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002	55
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles	56
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant du 26 septembre 2016 relatif au coefficient 120..	116
Régime social des indépendants (employés et cadres) : avenant n° 6 du 21 avril 2016 relatif aux frais de déplacement	120
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018.....	123

Services à la personne (entreprises) : adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention	137
Sports (équipements, loisirs, commerce) : avenant n° 7 du 15 juin 2016 relatif au régime de prévoyance.....	138

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ACCORD MULTIBRANCHES DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION
DES CPNEFP DE BRANCHES ET INTERBRANCHES

NOR : ASET1650989M

Entre
FNICGV
USNEF
ANMF
Alliance 7
SNFS
FEBPF
CNTF
CSFL
FNIL
SRF
SIFPAF
SNIPO
FNEAP
CFSI
CSEM
SNBR
SES
ABF
SYNAFAVIA
ADEPALE
FICT
CFC
FEDALIM
SNIA
Culture viande
COOP France
France conseil FCE

CER France
SEGS glaces
Association des entreprises des glaces

D'une part, et
FGTA FO
CFTC CSFV
FNAA CFE-CGC
CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle et l'emploi sont des priorités du secteur alimentaire et qu'ils souhaitent développer une politique globale pour l'emploi et la formation professionnelle, permettant d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés ainsi que leur développement professionnel.

En ce sens, ils réaffirment la nécessité de développer des outils communs efficaces et cohérents pour l'ensemble des entreprises et des salariés.

Conformément aux engagements de l'article 10 de l'accord multibranches du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire et de l'article 8 de l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire, les signataires du présent accord décident de la création d'une instance paritaire de coordination des CPNEFP de branches et interbranches.

Cette instance a pour objectif de coordonner et le cas échéant de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

Cette instance paritaire est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui découlent du présent accord. Elle est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de compétences, tels que définis à l'article 4 ou sur proposition d'une ou des CPNEFP des branches signataires. Elle ne se substitue ni à celles-ci ni aux commissions paritaires de branche et interbranches. Elle n'est pas une instance de négociation.

Article 2

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

- convention collective nationale 3026 « Sucrerie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (IDCC 2728) ;
- convention collective nationale 3060 « Meunerie » (IDCC 1930) ;
- convention collective nationale 3384 « Cinq branches des industries alimentaires » (IDCC 3109) ;
- convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie, activités industrielles » (IDCC 1747) ;
- convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (IDCC 112) ;
- convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (IDCC 1586) ;

- convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (IDCC 1396) ;
- convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (IDCC 200) ;
- convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes » (IDCC 1534) ;
- convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (IDCC 1513) ;
- convention collective nationale 3294 « Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) ;
- convention collective nationale 3092 « Industrie des produits exotiques » (IDCC 506) ;
- convention collective nationale 3184 « Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs » (IDCC 2075).

Au titre de l'alimentation en détail :

- convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (IDCC 1267) ;
- convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (IDCC 1286) ;
- convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (IDCC 843) ;
- convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (IDCC 1504) ;
- convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (IDCC 953).

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6, 6 *bis*, 6 *ter*, 6 *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (IDCC 7001) ;
- convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (IDCC 7002) ;
- convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (IDCC 7003) ;
- convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles et laitières » (IDCC 7004) ;
- convention collective nationale 3604 « Caves coopératives vinicoles » (IDCC 7005) ;
- convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006) ;
- convention collective nationale 3264 « Teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (IDCC 7007) ;
- convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (IDCC 7021) ;
- convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (IDCC 8215) ;
- convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (IDCC 7008) ;
- convention collective nationale « Centres de gestion agréés et habilités agricoles » (IDCC 7020) ;
- convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;

- convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (IDCC 7503).

Article 3

Membres

Les membres de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire sont les organisations professionnelles représentatives et les organisations syndicales représentatives ayant désigné OPCALIM comme unique OPCA habilité à collecter la contribution à la formation professionnelle continue ⁽¹⁾ et, en sa qualité d'OCTA, la contribution à l'apprentissage auprès des entreprises de leur champ professionnel ⁽²⁾.

Article 4

Missions

Pour réaliser ses missions, l'instance de coordination des CPNEFP dispose d'éléments quantitatifs sur le secteur alimentaire. Elle participe au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur et décline les propositions des commissions paritaires de branches professionnelles ou de leur CPNEFP en plan d'actions transversal au niveau national et régional. A cette fin, elle favorise la déclinaison de ses orientations au niveau des instances paritaires territoriales, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Ses missions sont :

4.1. Dans le domaine de l'emploi au niveau du secteur alimentaire :

- faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective et formuler aux CPNEFP de branches, et interbranches, des avis et propositions qu'elle jugera utiles ;
- orienter et coordonner les études transversales réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur alimentaire (cf. art. 3 de l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire), notamment concernant l'emploi et la formation des jeunes dans les territoires ;
- informer périodiquement les branches signataires sur la situation de l'emploi dans le secteur alimentaire ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle, et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des entreprises par les branches dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour le champ du présent accord, elle est informée des travaux du comité de pilotage créé dans le cadre de la charte de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises alimentaires.

4.2. Dans le domaine de la formation professionnelle au niveau du secteur alimentaire :

Sans préjudice des priorités définies par les CPNEFP de branche et interbranches, notamment en matière de certifications et qualifications reconnues dans les branches :

- promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires ;
- contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'alternance, en cohérence avec les objectifs définis par les partenaires sociaux au niveau multibranches ;
- définir des domaines d'actions prioritaires au niveau transversal et les communiquer à OPCALIM ;

(1) Accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » du 20 juin 2011, modifié par l'avenant du 22 novembre 2011.

(2) Accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

- définir et valider la liste des certifications et qualifications éligibles au compte personnel de formation et aux périodes de professionnalisation reconnues au niveau du secteur alimentaire. A ce titre, les prérogatives de la commission de suivi de l'accord du 30 octobre 2014 en matière de consolidation des formations éligibles, telles que prévues à l'article 7 dudit accord, sont dévolues à l'instance de coordination des CPNEFP ;
- définir et valider les référentiels des certifications et qualifications transversaux, les faire évoluer, et centraliser les demandes de modification et d'évolution ;
- orienter les travaux de l'organisme certificateur (selon art. 6 de l'accord du 30 octobre 2014) ;
- orienter et coordonner les actions conduites en application d'une convention de coopération conclue entre OPCALIM en sa qualité d'OCTA et divers ministères.

Dans le cadre de son fonctionnement, l'instance demandera à OPCALIM de lui transmettre les données permettant de contribuer à établir un bilan interbranches des actions de formation ainsi que sur l'évolution de l'alternance.

En application de l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les certifications et qualifications validées par une CPNEFP de branche font l'objet d'une reconnaissance mutuelle par l'ensemble des branches signataires de l'accord précité, et sont ainsi intégrées à la liste unique du secteur alimentaire.

4.3. Autres missions

L'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire peut également :

- prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification ;
- engager toutes réflexions dans ses domaines de compétences (cf. 4.1 et 4.2) ;
- répondre aux éventuelles demandes des CPNEFP de branches et interbranches concernant l'élaboration d'outils méthodologiques sur les sujets relevant de ses compétences ;
- faire toute suggestion utile aux partenaires sociaux concernant les thèmes relevant de ses missions.

L'instance se tient informée de toute initiative de conclusion de tous contrats ou engagements dans ses domaines de compétences avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux, qui couvrent l'ensemble des branches de son champ d'application. Dans un souci d'efficacité et de bonne coordination, elle est informée le plus en amont possible par les instances territoriales de ce type d'initiative. Les membres de la commission peuvent éventuellement participer aux travaux des instances régionales, sur sollicitation de leur part. Ils communiqueront un compte rendu qui sera transmis aux membres de l'instance.

Article 5

Fonctionnement

5.1. Composition

L'instance est composée de 2 collèges :

- collège des employeurs : le collège des employeurs est composé de 18 représentants de ses membres (cf. art. 3) ;
- collège des salariés : le collège des salariés est composé de 3 représentants par organisation syndicale, dans la limite de 18 membres.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de l'instance visés à l'article 5.1 du présent accord bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de ladite instance.

La composition de chaque collège est tenue à jour par le secrétariat de l'instance (cf. art. 5.5).

Autant que possible, chaque collège veillera à équilibrer sa composition en visant la parité hommes/femmes.

5.2. Fréquence des réunions

L'instance se réunit au moins deux fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à l'initiative de son président et du vice-président, ou sur sollicitation d'une ou plusieurs CPNEFP de branches ou interbranches.

Les documents faisant l'objet d'un examen en réunion seront transmis dans les meilleurs délais aux deux collèges.

Pour permettre une meilleure efficacité, l'instance peut mettre en place des groupes paritaires de travail.

5.3. Présidence

L'instance élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans, à compter de la date de la première réunion.

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions. Il conduit les débats. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier. La première présidence revient au collège des employeurs.

5.4. Adoption des décisions

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

L'adoption d'une décision par l'instance suppose la présence minimum de 7 représentants par collège. Pour le collège syndical, l'adoption d'une décision suppose la présence d'au moins 7 représentants, représentant au moins 3 organisations syndicales.

5.5. Secrétariat

Le secrétariat de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire est assuré par le collège des employeurs. Il transmet l'ordre du jour aux membres de l'instance 15 jours en amont de la réunion.

En liaison avec le président et le vice-président, celui-ci établit le relevé de conclusions de chaque réunion et le transmet pour approbation aux organisations signataires dans le mois qui suit la réunion.

Article 6

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente.

Article 7

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 8

Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 2328. – Ouvriers
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 *bis*)
(Etendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

ACCORD DU 16 JUIN 2016

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

NOR : ASET1650984M

IDCC : 2328

Entre

FRBTPG

D'une part, et

CGT-FO

UGTG

FTC CGTG

CTU

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 16 juin 2016, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 0,5 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,65 € et ceci à compter du 1^{er} avril 2016.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

A partir du 1^{er} avril 2016

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	VALEUR du point	SALAIRE MENSUEL minimal (35 h hedbo)	TAUX HORAIRE minimal
OE 1	157	9,65	1 515,05	9,99
OE 2	162	9,65	1 563,30	10,31
OP 1	172	9,65	1 659,80	10,94

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	VALEUR du point	SALAIRE MENSUEL minimal (35 h hebdo)	TAUX HORAIRE minimal
OP 2	182	9,65	1 756,30	11,58
CP 1	202	9,65	1 949,30	12,85
CP 2	217	9,65	2 094,05	13,81
MO	227	9,65	2 190,55	14,44
CE 1	230	9,65	2 219,50	14,63
CE 2	242	9,65	2 335,30	15,40

Suite à la mission paritaire du 16 juin 2016, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 0,5 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,65 € et ceci à compter du 1^{er} avril 2016.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

Ancienneté	De 3 à 6 ans : 3 % De 6 à 9 ans : 4,5 % De 9 à 15 ans : 7 % De 15 à 20 ans : 8,5 % De 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	De 12 à 24 m : 1,99 € par jour Au-dessus de 24 m : 3,09 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.
Marteau-piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outils	Maçon : 0,092 € par heure Charpentier : 0,092 € par heure Menuisier : 0,10 € par heure Carreleur : 0,080 € par heure Electricien : 0,080 € par heure Plombier : 0,133 € par heure
Panier	7,19 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel.
Profondeur	De 1,50 m à 2 m : 1,13 € par jour A partir de 2 m : 3,63 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,85 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.

Indemnité de remboursement de frais de transport	51,11 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.
--	---

(Suivent les signatures.)

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 3144. – **ETAM**

(Guadeloupe)

(24 juillet 2008)

(Etendue par arrêté du 20 janvier 2014,
Journal officiel du 1^{er} février 2014)

ACCORD DU 16 JUIN 2016

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

NOR : ASET1650985M

IDCC : 3144

Entre

FRBTPG

D'une part, et

CGT-FO

UGTG

FTC CGTG

CTU

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Salaires de base 1^{re} embauche pour ETAM du BTP de la Guadeloupe

A compter du 1^{er} avril 2016

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour une revalorisation des salaires des ETAM à hauteur de 0,5 %.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, la grille de rémunération de base pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances est la suivante :

(En euros.)

A	B	C	D	E	F	G	H
1 484,33	1 592,47	1 660,88	1 809,33	1 890,24	2 147,79	2 376,08	2 608,84

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le bâtiment et les travaux publics.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 SEPTEMBRE 2016
DE LA CAPEB À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2013 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1650981M

CAPEB
2, rue Béranger,
75140 Paris Cedex 03
Membre du comité économique et social européen

Paris, le 8 septembre 2016

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), domiciliée 2, rue Béranger à Paris 3^e, adhère par la présente à l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du BTP en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 51 DU 15 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} OCTOBRE 2016

NOR : ASET1650994M

IDCC : 992

Entre

CNTF

CFBCT

FBHF

SNVD

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAACFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2016, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 15 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

SALAIRES CONVENTIONNELS EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2016

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 585
		Employé d'entretien	1 585
	B	Chauffeur-livreur	1 604
		Employé administratif	1 604
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 621
		Caissier	1 621
		Vendeur	1 621
	B	Secrétaire aide-comptable	1 642
		Boucher préparateur	1 642
		Charcutier traiteur	1 642
		Vendeur qualifié	1 642
		Tripier préparateur	1 642
	C	Caissier aide-comptable	1 669
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 771
		Charcutier traiteur qualifié	1 771
		Tripier préparateur qualifié	1 771
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 811
		Boucher traiteur qualifié	1 811
		Ouvrier tripier	1 811
IV	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 878
	A	comptable	1 886
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 946
	C	Boucher hautement qualifié	1 974
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 974
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 974
		Tripier responsable cuisson	1 974
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 072

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 247
		Responsable de point de vente adjoint	2 247
VI	A	Responsable de laboratoire	2 452
		Responsable de point de vente	2 452
		Responsable hygiène et sécurité	2 452
	B	Assistant chef d'entreprise	2 467
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 764
VII	A	Responsable de laboratoire	3 147
		Responsable de point de vente	3 147
		Responsable des achats	3 147
	B	Responsable d'entreprise	3 226

Brochure n° 3220

Convention collective nationale
IDCC : 1237. – CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2016
DE LA FCGA DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

NOR : ASET1650993M
IDCC : 1237

Paris, le 26 septembre 2016

Fédération des centres de gestion agréés

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, nous effectuons par la présente le dépôt de notre décision de dénonciation totale de l'ensemble des dispositions de la convention collective des centres de gestion agréés, ce qui inclut, outre la convention elle-même, ses avenants, ses annexes et les accords collectifs de branche pris en son application.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers de dénonciation adressés aux organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective.

Par ailleurs, nous vous indiquons que s'agissant de l'accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 8.3 de l'accord, la fédération des centres de gestion agréés propose d'appliquer, à l'issue du délai légal de survie de l'accord dénoncé, les dispositions légales, étant précisé que chaque centre de gestion pourra continuer à appliquer ses propres accords d'entreprise.

Nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

AVENANT DU 30 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2001
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1650982M

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

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 2.3.2 B de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux modalités de recours aux conventions de forfaits annuels en jours, dans les conditions définies par les articles L. 3121-39 et suivants du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

1. Durée du forfait annuel en jours

1.1. Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à celui visé au paragraphe 1.1 ci-dessus peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

1.3. Incidence des absences

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels les salariés concernés ne peuvent prétendre.

1.4. Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1^{er} janvier de l'année en cause à la date de rupture du contrat de travail.

2. Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites

raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

2.1. Respect des durées maximales de travail

Durée quotidienne de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours doit organiser son travail pour que sa durée usuelle de travail effectif journalière n'excède pas 11 heures.

En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume horaire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respecte les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours veille au respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son amplitude de travail journalière pourra atteindre 13 heures sans toutefois pouvoir excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

2.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

2.3. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion ;
- sa rémunération.

Un compte rendu écrit de l'entretien sera établi et remis, contre signature, au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours.

Si l'entreprise constate plusieurs fois par mois un non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié concerné, un entretien sur sa charge de travail est organisé.

2.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'éloignement professionnel ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, ou du service des ressources humaines, lesquels recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de 30 jours, sans attendre l'entretien annuel prévu au paragraphe 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Un point annuel détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures correctives mises en œuvre est fait aux IRP et au CHSCT.

3. Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli, au service concerné. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos visés au paragraphe 4 du présent avenant.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis mensuellement par le salarié et il doit le contresigner.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

4. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond visé au paragraphe 1^{er} du présent avenant, les salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours se fait :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

5. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. Portée de l'avenant

Le présent avenant emporte révision des dispositions de l'article 2.3.2.B de l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les autres dispositions de l'accord du 14 décembre 2001, telles que modifiées par l'accord du 13 avril 2006 sont inchangées et demeurent en vigueur.

7. Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

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

8. Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

AVENANT N° 2 DU 21 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 3 DE L'ACCORD-CADRE
SUR LES PRINCIPES DE CLASSIFICATION ET LES MINIMA DANS LA BRANCHE

NOR : ASET1650991M

IDCC : 1468

Entre

CNCM

D'une part, et

FOSAB UNSA

FEC FO

FSPBA CGT

SNB CFE-CGC

CFTC Crédit mutuel

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 3 de l'accord précité et son avenant n° 1 du 28 juin 2011 relatifs à la négociation des salaires minima par emploi repère ont porté leur nombre à dix. Les signataires du présent accord décident de l'adjonction d'un emploi repère supplémentaire, soit au total onze emplois repères définis ci-après.

Article unique

Les partenaires sociaux conviennent de retenir les emplois repères suivants :

EMPLOI REPÈRE	MINIMA SALARIAUX ANNUELS BRUTS EN EUROS
Chargé d'accueil-guichetier	Selon négociations annuelles
Chargé de clientèle particuliers	Selon négociations annuelles
Chargé de clientèle professionnels	Selon négociations annuelles
Responsable de point de vente	Selon négociations annuelles

EMPLOI REPÈRE	MINIMA SALARIAUX ANNUELS BRUTS EN EUROS
Chargé de clientèle entreprise	Selon négociations annuelles
Animateur commercial	Selon négociations annuelles
Conseiller en gestion de patrimoine	Selon négociations annuelles
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	Selon négociations annuelles
Inspecteur-auditeur	Selon négociations annuelles
Technicien des opérations bancaires	Selon négociations annuelles
Développeur Informatique	Selon négociations annuelles

Les minima salariaux annuels bruts en euros ne s'appliquent qu'à l'embauche ou à la prise de fonction dans l'emploi repère de la branche.

L'annexe à l'accord sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 et à ses avenants n° 1 du 28 juin 2011 et n° 2 du 21 septembre 2016 est également complétée en conséquence et jointe au présent accord.

Les autres dispositions de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 demeurent inchangées.

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction des relations du travail dont une version en support papier et une sur support électronique et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE À L'ACCORD SUR LES PRINCIPES DE CLASSIFICATION ET LES MINIMA
DANS LA BRANCHE DU 4 AVRIL 2000 COMPLÉTÉE PAR LES AVENANTS N° 1
DU 28 JUIN 2011 ET N° 2 DU 21 SEPTEMBRE 2016

DÉFINITIONS DES EMPLOIS REPÈRES EN TERMES D'ACTIVITÉ

Chargé d'accueil-guichetier

- Accueillir, informer et orienter la clientèle.
- Vendre, directement ou par téléphone, les produits et services bancassurance de base.
- Promouvoir les outils de banque à distance.
- Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.
- Assurer les opérations courantes de la clientèle, et éventuellement, le back office.
- Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.
- Gérer les automates bancaires et en promouvoir l'utilisation.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Chargé de clientèle particuliers

- Vendre, en entretien ou par téléphone, une gamme de produits bancassurance.
- Développer et gérer un portefeuille de clientèle ciblée de particuliers (clients et prospects).
- Mettre en œuvre un savoir-faire spécifique (assurance, épargne financière, crédits immobiliers...).
- Préparer et assurer les activités commerciales : prise de rendez-vous, visites clientèle, présentation de nouveaux produits, évaluation des besoins...
- Instruire et analyser les dossiers de financement.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.
- Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Chargé de clientèle professionnels

- Développer et gérer un portefeuille de clientèle de professionnels (professions libérales, professions agricoles, artisans et commerçants, entreprises familiales...).
- Vendre la gamme des produits et services (épargne, crédits et assurance) à destination des professionnels.
- Conquérir une nouvelle clientèle de professionnels.
- Evaluer et maîtriser la solvabilité et le risque d'un projet de financement.
- Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Assurer la mise en place et le suivi des opérations liées à son activité.
- Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.
- Représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprise et des prescripteurs.

Responsable de point de vente permanent

- Assurer le bon développement commercial de l'unité en veillant à l'efficacité de l'organisation générale.
- Planifier, répartir, suivre, coordonner et contrôler l'activité de l'unité.
- Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.
- Assurer une assistance technique (traitement des cas particuliers, compléments d'information...).
- Contribuer personnellement au développement du point de vente en participant à des activités opérationnelles (instruction de dossiers de prêt, gestion d'un portefeuille, actions de développement, vente, conseil, gestion des risques...).
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.
- Participer à l'élaboration des objectifs de développement avec ses collaborateurs, et en liaison avec son responsable hiérarchique.
- Assurer le suivi des objectifs commerciaux et des résultats.
- Procéder à l'appréciation annuelle des collaborateurs en liaison avec son responsable hiérarchique.
- Représenter le Crédit mutuel sur son secteur.
- Assurer le contrôle interne de l'unité.
- Rendre compte régulièrement au responsable hiérarchique des performances de l'activité.

Chargé de clientèle entreprise

- Développer et gérer un portefeuille de clientèle d'entreprises.
- Vendre la gamme des produits et services à destination des entreprises.
- Conquérir une nouvelle clientèle d'entreprises.
- Evaluer la solvabilité et maîtriser le risque.
- Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.
- Représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprise et des prescripteurs.

Animateur commercial

- Animer, coordonner et harmoniser l'activité des acteurs de la fonction commerciale.
- Sensibiliser, motiver et accompagner les acteurs de la fonction commerciale.
- Former, et veiller à l'adaptation et au développement des compétences.
- Favoriser la promotion et l'utilisation des méthodes et outils commerciaux.
- Conseiller les caisses en termes de marketing et d'organisation commerciale.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements et mettre en place des solutions adaptées.
- Concevoir, préparer, piloter des actions commerciales ; participer à la mise en œuvre de ces actions et en assurer le suivi.
- Représenter le Crédit mutuel sur son secteur.

Conseiller en gestion de patrimoine

- Développer et gérer une clientèle à fort potentiel, prospecter.
- Vendre l'ensemble des produits et services à vocation patrimoniale. Apporter des conseils financiers, fiscaux, patrimoniaux.
- Etablir des bilans patrimoniaux.

- Elaborer et monter des opérations financières.
- Négocier, suivre et évaluer les risques.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Recueillir des informations commerciales sur le client pour mettre à jour les fichiers commerciaux.
- Représenter le Crédit mutuel vis-à-vis de l'extérieur, prendre en charge les relations avec des prescripteurs externes.

Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses

- Assurer le bon développement commercial de l'unité sur les différents marchés.
- Fixer et mettre en œuvre les objectifs et moyens alloués aux caisses.
- En cohérence avec la stratégie et la politique de l'entreprise, élaborer et planifier l'action des caisses présentes sur le secteur.
- Coordonner l'activité de l'unité ou des actions communes au groupe de caisses sur l'ensemble du secteur.
- Veiller à la maîtrise des risques.
- Contrôler le respect des normes, procédures et réglementation.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements, et mettre en place des solutions adaptées.
- Assurer les relations avec les interlocuteurs privilégiés (clients, prescripteurs).
- Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.
- Animer la vie sociale des élus et des sociétaires.
- Représenter le Crédit mutuel sur son secteur.
- Apporter assistance et conseil aux caisses.

Inspecteur-auditeur

- Assurer les missions de contrôle et des révisions dans les caisses locales, ainsi que leur suivi.
- Mener des missions de contrôle sur l'arrêté annuel des comptes des caisses, les opérations financières et comptables ; veiller au respect des procédures et à l'efficacité des systèmes de contrôle.
- Etudier et évaluer l'organisation et le fonctionnement de l'entité contrôlée, les risques financiers et les moyens mis en œuvre.
- Analyser des process d'organisation et l'évolution des résultats de l'entité.
- Rédiger des rapports et les présenter.
- Proposer et négocier les améliorations à apporter en vue d'optimiser le fonctionnement et l'efficacité de l'entité.
- Concevoir, proposer et actualiser des outils et des procédures de gestion, de contrôle.
- Participer à l'élaboration d'outils d'analyse et de contrôle.

Technicien des opérations bancaires

- Assurer le traitement des opérations bancaires.
- Assurer le suivi administratif et comptable lié à l'activité.
- Gérer les automates et/ou des outils informatiques.
- Informer la clientèle.
- Assurer une assistance technique.
- Assurer les tâches matérielles en relation avec son activité.

Développeur Informatique

- Développer et assurer le fonctionnement, l'optimisation et la sécurité des outils informatiques (applications du système informatique et infrastructures matérielles).
- Gérer la maîtrise d'œuvre pour les nouveaux projets.

- Assurer les activités de conseil, information et formation.
- Assurer une assistance technique.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – **PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1650992M
IDCC : 2697

Entre
SNCF

D'une part, et
FGTA FO
FGA CFDT
UPTEC UNSA

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail
au sein des structures associatives cynégétiques*

A la date de conclusion du présent accord, la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ne comprend pas de dispositions spécifiques applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 5.4 de la convention prévoit en effet que hors accord d'entreprise, la durée annuelle du travail est fixée selon les dispositions légales.

Or, compte tenu des besoins des structures associatives, il a été décidé de mettre en place au niveau de la branche des dispositifs leur permettant de faire face aux besoins de leur activité.

Il est toutefois précisé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures cynégétiques entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Le présent accord a en effet un caractère subsidiaire.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures cynégétiques concernées peuvent selon les cas :

- soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui demeure en vigueur en dépit du présent accord ;

- soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail conforme aux possibilités offertes par la loi et différent des modes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Toutefois, les structures cynégétiques qui, postérieurement à la signature du présent accord, souhaitent signer leur propre accord collectif d'organisation du temps de travail de même objet devront respecter les termes du présent accord sauf dispositions pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

L'objectif du présent accord est ainsi de permettre aux structures cynégétiques entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, et qui ne disposent pas d'accord d'entreprise ayant le même objet, de mettre en place un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre :

- par voie de décision unilatérale écrite qui sera affichée dans les locaux de la structure ;
- et à la condition d'en avoir informé au préalable ses représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut les salariés de la structure à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'employeur.

Article 2

Salariés à temps partiel

A. – Principe

Conformément à l'article L. 3123-14-1, du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

B. – Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois, les parties conviennent de déroger à cette durée pour l'ensemble des personnels qui, compte tenu des besoins des structures associatives cynégétiques, sont amenés à travailler moins de 24 heures par semaine.

La durée minimale est ainsi fixée, par le présent accord, à 7 heures hebdomadaires, ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année.

C. – Situations particulières et dérogatoires légales

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2, (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), une durée du travail inférieure au minimum défini au paragraphe B pourra être conclue individuellement.

D. – Contreparties spécifiques

Soucieuses de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Les salariés concernés par l'application des dérogations prévues par le présent accord à la durée minimale du temps partiel pourront prétendre à ce que leurs horaires de travail soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes sauf demande expresse et motivée du salarié.

En outre, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la

répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 10 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

E. – Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

Il est entendu que dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail relatives à la réévaluation de l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne trouvent pas application.

F. – Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-18 du code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail.

Il est entendu que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

Exemples :

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 24 heures, ne pourra réaliser plus de 8 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise une semaine à 28 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,4 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaires et 1,6 heure à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel qui, pour des raisons familiales personnelles, a sollicité une durée hebdomadaire dérogatoire de 18 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise une semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heure complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaire et 4,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 28 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine. Le tiers de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 heures complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise une semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

G. – Dispositions diverses

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de la structure associative, les structures associatives de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par les partenaires sociaux de la branche, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

A l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 3

Organisation du temps de travail sur une période annuelle

A. – Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

Au sein des structures cynégétiques concernées par l'application du présent accord, la durée de travail des salariés sera alors fixée selon la méthodologie suivante :

NOMBRE DE JOURS	
Période de référence	365 (ou 366 les années bissextiles)
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Sous-total	= 234 (ou 235)
Jours fériés	– Nombres de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
Total	= 235 (ou 236) – jours fériés

Il convient alors de multiplier le total du nombre de jours obtenu par la durée quotidienne moyenne de travail, à savoir 7 heures pour obtenir la durée de travail de référence annuelle.

Il est entendu entre les parties que les jours de fractionnement, qui pourront être attribués aux salariés, n'impacteront pas cette définition mais seront valorisés dans les mêmes conditions que les absences rémunérées définies au paragraphe F.

A titre d'exemple, pour l'année 2017 :

NOMBRE DE JOURS	
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	= 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

$$226 \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures}$$

La durée annuelle de référence maximum est de 1 607 heures.

Afin de tenir compte de l'organisation propre à chaque structure associative cynégétique, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être portée jusqu'à 39 heures. Dans cette hypothèse, les

salariés concernés se verront accorder en contrepartie un nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) par an, tel que défini au paragraphe D.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence annuelle afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été effectuées.

B. – Période de référence

La durée du travail sera décomptée sur une période de 12 mois consécutifs.

C. – Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier unilatéralement ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les situations suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité, et après en avoir informé les représentants du personnel s'ils existent ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité, et dans le respect des dispositions légales.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment (exemple : dégâts de gibier importants, intempéries ayant entraîné des dégradations d'une zone cynégétique...).

D. – Jours de réduction du temps de travail (JRTT)

A l'intérieur de chaque période annuelle de référence, les salariés se verront attribuer à titre forfaitaire un nombre de JRTT qui sera fonction de l'horaire hebdomadaire de référence qui leur est applicable.

Le nombre de JRTT dont bénéficie chaque salarié est susceptible d'évoluer en fonction de l'horaire réellement travaillé.

Le nombre de jours visés ci-dessous est fonction de l'horaire hebdomadaire de référence dont la méthode de calcul est déterminée ci-après.

NOMBRE de semaines travaillées	VOLUME HORAIRE hebdomadaire défini	DIFFÉRENCE ENTRE le temps de travail hebdoma- daire et 35 heures (par semaine)	HEURES à convertir en jours	TEMPS moyen quotidien	JRTT
45	39	4	180	7,8	23
	38	3	135	7,6	18
	37	2	90	7,4	12
	36	1	45	7,2	6

Les JRTT ou demi-JRTT seront définis, en priorité, d'un commun accord entre les salariés et les fédérations.

A défaut, ces JRTT ou demi-JRTT seront pris dans les conditions suivantes :

- la moitié de ces JRTT pourront être fixés par l'employeur de manière collective, après en avoir informé les représentants du personnel, ou individuelle, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours ;
- la moitié de ces JRTT pourra être fixée à l'initiative du salarié, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

E. – Heures supplémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence.

F. – Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi des heures annuelles effectuées pour chaque période de référence, à l'issue de celle-ci, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures supplémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a travaillé le nombre d'heures défini pour la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

Exemples :

Hypothèse d'un salarié absent pour maladie, une semaine organisée sur la base de 40 heures hebdomadaires.

- il est rémunéré sur la base de l'horaire moyen, soit 7 heures, compte tenu du lissage de la rémunération ;
- son absence est valorisée 8 heures dans le décompte annuel des horaires effectuées afin d'évaluer s'il a réalisé les heures annuelles définies pour la période de référence concernée ;
- son absence n'est, en revanche, pas prise en compte dans le volume horaire annuel sur lequel sont évaluées les heures supplémentaires. L'absence pour maladie n'est pas du temps de travail effectif.

G. – Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne de 35 heures. Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures supplémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

H. – Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, préalablement à la mise en place de l'organisation du temps de travail sur l'année, les fédérations devront en informer les salariés par voie d'affichage.

Cet affichage comprendra, notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail (et notamment les modalités de fixation des JRTT ou demi-JRTT) ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif, notamment la durée hebdomadaire prévisionnelle et la répartition sur la période de référence ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre au sein de la fédération, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations des salariés.

Article 4

Travail à temps partiel annualisé

Les parties conviennent d'inclure les salariés à temps partiel dans le dispositif de répartition du temps de travail sur l'année civile dans les conditions définies ci-après.

Pour mémoire il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel dans certaines limites sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année sans que la durée accomplie n'excède la durée légale du travail, en moyenne sur l'année.

A. – Cadre de référence du décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum définie au paragraphe B de l'article 2 du présent accord.

B. – Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après (C).

C. – Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment (exemple : dégâts de gibier importants, intempéries ayant entraîné des dégradations d'une zone cynégétique...).

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

D. – Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les dispositions définies au paragraphe (F) de l'article 2 sont applicables aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est organisé sur l'année.

E. – Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

F. – Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

G. – Dispositions diverses

Les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est répartie sur l'année bénéficient des dispositions du paragraphe G de l'article 2, au même titre que les autres salariés à temps partiel des structures associatives cynégétiques.

H. – Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, lors de la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail initial, organisant un temps de travail partiel annualisé, les fédérations remettront au salarié concerné un document d'information comprenant notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre pour les salariés concernés, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations de ceux-ci.

Article 5

Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

A. – Définitions de la notion de cadre autonome

Sont des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les parties au présent accord conviennent que dans le champ du présent accord, ont le caractère de cadre autonome les cadres répondant à la définition ci-dessus visée et qui exercent un emploi correspondant *a minima* à la classification III échelon 12 (soit les cadres de niveau III échelon 12 ou plus, ainsi que les cadres de niveau II et de niveau I) telle que prévue par la convention collective.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

B. – Convention individuelle de forfait

Les structures cynégétiques peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition ci-dessus précisée des conventions individuelles de forfait en jours sur une base de 218 jours maximum (et ce inclus la journée de solidarité) pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, dans la limite définie ci-avant ;
- la rémunération correspondante.

C. – Nombre et modalités de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Le nombre de JRTT variera chaque année en fonction notamment du positionnement des jours fériés dans l'année.

A titre d'exemple, pour l'année 2017 :

NOMBRE DE JOURS	
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	– 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Ainsi, le cadre au forfait présent toute l'année 2017 aura droit à :

$$226 - 218 = 8 \text{ jours de RTT}$$

Le nombre de ces JRTT sera accordé *pro rata temporis* du temps de présence dans la structure sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JRTT *pro rata temporis*.

En cas de départ de la structure concernée en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Pour respecter un formalisme nécessaire, les dates de ces JRTT sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JRTT sont à prendre en journées ou en demi-journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JRTT consécutifs à la réduction du temps de travail devront être pris dans le cadre d'une période allant du 1^{er} janvier de chaque année au 31 décembre de l'année suivante ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence fixée par le présent accord, soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période retenue correspond à l'année civile.

Si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposent de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

D. – Impact des absences sur le nombre de jours de RTT

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de RTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les JRTT ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non, accidents du travail ou non ;
- les jours de congés spéciaux familiaux ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux.

Pour les autres périodes d'absence telles que les congés sans soldes, le nombre de JRTT du salarié sera diminué du fait de son absence, au prorata de la durée de son absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

Les salariés se verront créditer chaque mois d'un douzième du nombre JRTT auxquels ils ont droit pour une année complète.

E. – Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis aux dispositions relatives aux conventions de forfait jours, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

F. – Document de contrôle

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées ainsi que les JRTT hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les JRTT au titre de la réduction du temps de travail sera tenu par l'employeur ou par le

salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

G. – Dispositifs de suivi du forfait, de veille et d'alerte

En plus de l'entretien annuel légal, il sera organisé un entretien semestriel spécifique entre le cadre concerné et sa hiérarchie afin de faire un bilan notamment sur :

- l'organisation du travail des cadres autonomes ;
- l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- l'organisation du travail dans la structure concernée ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du cadre autonome ;
- l'adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours prévus par la convention de forfait.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien de 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

En outre, le cadre pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Dans le même sens, si le supérieur hiérarchique du cadre est amené à effectuer le même constat, un entretien sera organisé à son initiative.

Dans ces hypothèses, l'entretien sera réalisé dans les meilleurs délais, et donnera lieu à un compte rendu écrit signé par le cadre autonome et sa hiérarchie, reprenant les informations communiquées par le cadre et des mesures prises en conséquence par sa hiérarchie.

Article 6

Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)

A. – Définition de la notion d'heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire n'est rémunérée si elle ne correspond pas à une demande de l'employeur.

Les parties conviennent de retenir les dispositions législatives applicables en matière de définition de la notion d'heures supplémentaires à la date de l'application des dispositions concernées.

A cet égard, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, constituent des heures supplémentaires, en application des dispositions légales en vigueur :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine par les salariés lorsque aucun mode particulier d'organisation du temps de travail n'a été adopté au sein de l'entité ;
- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de référence définie en cas d'annualisation du temps de travail mise en place en application des dispositions du présent accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus fixée par le décret applicable en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l'entité aménage le temps de travail sans accord collectif et a adopté unilatéralement ce mode d'organisation du temps de travail.

B. – Conditions d'application des dispositions au sein des structures cynégétiques concernées relatives aux heures supplémentaires

Il est rappelé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour vocation de venir se substituer aux dispositions applicables en la matière aux structures cynégétiques qui ont déjà adopté ou adopteront à l'avenir des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires.

Ces dispositions sont donc applicables :

- aux structures cynégétiques qui ne disposent pas d'accord d'aménagement du temps de travail et qui appliquent les modes d'organisation prévus par la loi en l'absence d'accord collectif ;
- aux structures cynégétiques qui disposent d'un accord d'aménagement du temps de travail mais qui ne précisent pas les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires ;
- aux structures cynégétiques qui décideront d'appliquer le mode d'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu par le présent accord.

C. – Taux de majoration

En l'absence de mode particulier d'aménagement du temps de travail : les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée et la 43^e heure réalisée et de 50 % au-delà.

En cas d'adoption du mode d'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 2 du présent accord : Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour la période de référence feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43^e heure réalisée en moyenne et de 50 % au-delà.

D. – Modalités de compensation

Ces heures donneront lieu prioritairement à compensation en repos, mais pourront donner lieu à rémunération sur demande du salarié.

Les parties au présent accord rappellent que dans le cadre de la compensation en repos :

- 1 heure supplémentaire à 25 % donnera droit à 1 h 15 de repos ;
- 1 heure supplémentaire à 50 % donnera droit à 1 h 30 de repos.

E. – Contingent d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 les parties fixent à 220 heures, le contingent annuel d'heures supplémentaire par salarié. Ce contingent pourra être dépassé, après consultation des représentants du personnel, en cas notamment de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes techniques imprévisibles.

En cas de dépassement, outre les majorations légales, ces heures ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos qui sera déterminée et prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la prise du repos.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales ou réglementaires dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire. Une réunion se tiendra dans les 3 mois suivants la demande.

La révision pourra intervenir dans le cadre d'un avenant signé conformément aux règles légales applicable en la matière.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 20 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 55 DU 27 JUILLET 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

NOR : ASET1650986M
IDCC : 2149

Entre
SNAD

D'une part, et
FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
FNST CGT
FGT CFTC
FNT CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur des activités du déchet.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social responsable est en effet celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales, et organise le maintien de rémunération des représentants syndicaux qui y participent.

Article 1^{er}

Désignation d'un secrétaire du collège salarié

Afin d'assurer l'interface avec le secrétariat du SNAD dans le cadre de l'organisation des réunions des instances paritaires sociales, le collège salarié désigne annuellement un secrétaire, par roulement entre chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Article 2

Commission paritaire permanente de négociation

Article 2.1

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche, et de veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche.

A cet égard, ses attributions sont les suivantes :

- négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- veille en matière d'emploi et de conditions de travail.

Article 2.2

Composition

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- 3 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Article 2.3

Fonctionnement

Article 2.3.1

Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 6 par an.

Dans un délai de 8 jours avant la réunion d'ouverture, le secrétaire du collège salarié adresse au secrétariat du SNAD, les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Article 2.3.2

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

Il fait l'objet d'une validation formelle par le secrétaire du collège salarié, 15 jours avant la réunion.

Article 2.3.3

Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Article 2.3.4

Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la veille de chaque commission à laquelle ils ont été choisis pour siéger.

Lorsque les circonstances ne leur permettent pas de se réunir la veille de la commission, les représentants du collège salarié peuvent avancer la tenue de la réunion préparatoire à un autre jour.

Une salle de réunion est mise à leur disposition dans les locaux du SNAD, dans la mesure du possible.

Article 2.3.5

Déroulement des réunions

A l'issue de chaque commission, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi et validé par le secrétaire avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 2.3.6

Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;

- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Article 2.4

Rémunération des représentants

Article 2.4.1

Maintien de la rémunération

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à la commission paritaire permanente de négociation, sans perte de rémunération.

A l'issue de chaque réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Article 2.4.2

Frais de transport, de repas et d'hébergement

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions de la commission sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2^e classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2^e classe ;
- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD :

- sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner, d'une part ;
- sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 30 € par dîner, pour les frais supplémentaires nécessités par l'éloignement géographique au sens de la réglementation relative aux grands déplacements, d'autre part.

La réservation et la prise en charge de l'hébergement nécessités par l'éloignement géographique sont assurées par le SNAD, et comprennent la chambre d'hôtel et le petit déjeuner.

Article 2.4.3

Couverture accidents de trajet

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

Article 3

Commission d'interprétation

Article 3.1

Attributions

La commission d'interprétation constitue l'instance d'interprétation des dispositions de la convention ou d'accords collectifs.

Ses avis lient le juge en cas de contentieux.

Article 3.2

Composition

La commission d'interprétation est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis réception, les 2 représentants amenés à siéger à la commission d'interprétation, au plus tard 8 jours avant la réunion. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger à la réunion de la commission d'interprétation sont sélectionnés, dans la mesure du possible en fonction de leurs connaissances relatives au sujet de saisine.

Article 3.3

Fonctionnement

Article 3.3.1

Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat du SNAD avise le secrétaire du collège salarié de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

Le secrétaire du collège salarié invite les organisations syndicales de salariés représentatives à désigner leurs représentants en vue de la réunion de la commission d'interprétation.

Article 3.3.2

Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

Article 3.3.3

Procès-verbal

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

Article 3.4

Rémunération des représentants

Article 3.4.1

Maintien de la rémunération

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer à la commission d'interprétation, sans perte de rémunération.

A l'issue de la réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Article 3.4.2

Frais de transport et de repas

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions de la commission sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2^e classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2^e classe ;
- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement.

Article 3.4.3

Couverture accidents de trajet

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une commission d'interprétation.

Article 4

Groupes de travail paritaires

Article 4.1

Attributions

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Article 4.2

Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

Article 4.3

Fonctionnement

Article 4.3.1

Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

Article 4.3.2

Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Article 4.3.3

Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la veille de chaque groupe de travail auquel ils ont été choisis pour siéger.

Lorsque les circonstances ne leur permettent pas de se réunir la veille du groupe de travail, les représentants du collège salarié peuvent avancer la tenue de la réunion préparatoire à un autre jour.

Une salle de réunion est mise à leur disposition dans les locaux du SNAD, dans la mesure du possible.

Article 4.3.4

Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent décider unanimement de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude.

A l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

Article 4.4

Rémunération des représentants

Article 4.4.1

Maintien de la rémunération

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer aux réunions préparatoires et aux groupes de travail, sans perte de rémunération.

A l'issue de chaque réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Article 4.4.2

Frais de transport, de repas et d'hébergement

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions des groupes de travail sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2^e classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2^e classe ;
- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD :

- sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner, d'une part ;
- sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 30 € par dîner, pour les frais supplémentaires nécessités par l'éloignement géographique au sens de la réglementation relative aux grands déplacements, d'autre part.

La réservation et la prise en charge de l'hébergement nécessité par l'éloignement géographique sont assurées par le SNAD et comprennent la chambre d'hôtel et le petit déjeuner.

Article 4.4.3

Couverture accidents de trajet

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail.

Article 5

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective.

Il est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2016.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Article 6

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 SEPTEMBRE 2016
DE L'ONSSF À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE DU 18 AVRIL 2002

NOR : ASET1650990M
IDCC :2264

Organisation nationale syndicale des sages-femmes

Paris, le 21 septembre 2016

Madame, Monsieur,

L'organisation nationale syndicale des sages-femmes (ONSSF), en tant que syndicat professionnel majoritaire et représentatif de tous les modes d'exercices de la profession de sage-femme, vous informe par la présente sa volonté de devenir signataire de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002.

En effet l'article 3.4 (page 6) accorde à tout syndicat professionnel d'adhérer ultérieurement à la publication au *Journal officiel* de la République française de ladite convention.

« Article 3.4

Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention et à son annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées à caractère commercial pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. »

Nous restons à votre disposition pour toute demande supplémentaire, Monsieur, veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente de l'ONSSF

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1650979M

IDCC : 1351

Entre

SNES

USP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

CGT CDS

FEETS FO

SNEPS CFTC

FMPS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A l'initiative de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche prévention-sécurité, des négociations se sont déroulées en vue d'adapter les qualifications professionnelles aux enjeux actuels et à venir.

Ainsi, il a été convenu de reprendre la structure et l'esprit de l'accord en date du 1^{er} décembre 2006 et d'en adapter les dispositions tel que suit :

- actualisation des éléments ;
- réduction de l'écart de salaire minima entre les coefficients 120 et 130 ;
- introduction de la notion de blocs de compétences ;
- etc.

Au terme de la procédure d'extension, en adéquation avec la volonté des parties signataires et conformément à la loi, les dispositions du présent accord remplaceront dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du ministre celles de l'accord en date du 1^{er} décembre 2006 dénoncé.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les salariés relevant de l'annexe VIII sont exclusivement concernés par le présent article ainsi que par les articles 2, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 4.2, 4.3, 4.4, 5, 6, 7, 8 et 9.

1.2. A l'inverse, les dispositions des articles 3.2 et 4.1 ne sont pas applicables aux salariés relevant de l'annexe VIII.

Article 2

Libellés des emplois repères

Tout salarié affecté dans un emploi dont les missions incluent la réalisation des missions spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination d'emploi prévue pour cet emploi repère suivant la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination doit obligatoirement apparaître comme telle, d'une part, sur le contrat de travail et le bulletin de paie des nouveaux embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, d'autre part, sur le bulletin de paie de tous les salariés déjà en poste, à l'exclusion de toute autre appellation la modifiant ou la complétant. Cette dénomination permet de déterminer la classification du poste que le salarié est en droit de faire valoir et constitue la référence pour la garantie du salaire minimum conventionnel qui y est attaché.

La mention de cette dénomination précise sur le bulletin de salaire l'emporte sur toutes celles qui seraient utilisées soit par le client pour définir ou qualifier son besoin, soit par l'entreprise de sécurité elle-même dans ses usages et terminologie internes de gestion et d'organisation.

Article 3

Définitions des emplois repères

3.1. Les parties rappellent que les missions des agents dans les différents métiers ont nécessairement un lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites clients.

Elles ne doivent donner lieu à aucune confusion avec des tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de confort normalement dévolues aux personnels de l'entreprise cliente ou à d'autres sous-traitants spécialisés dans ces activités.

3.2. Compte tenu de la diversité des contextes d'exercice des métiers, les « fiches métier » jointes en annexe I au présent accord n'ont pas pour objet de dresser une liste exhaustive des actions et missions qui constituent la réalité quotidienne de l'emploi concerné mais de définir ce qui en constitue les rôles, missions et responsabilités essentielles de manière à suffisamment caractériser l'emploi occupé pour lui accorder la classification correspondante prévue à l'annexe II jointe au présent accord.

3.3. Cette classification sera attribuée aux salariés embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A compter de cette date, tout salarié recruté, quelle que soit la nature de son contrat de travail, bénéficiera dès son embauche du coefficient correspondant au métier qu'il va exercer dès lors que, dans le cadre de son affectation, il devra mettre en œuvre une ou plusieurs des compétences et accomplir une ou plusieurs des missions et responsabilités spécifiques prévues par la fiche métier, en vertu des finalités et instructions attachées au poste.

La formation correspondante à ce métier doit être commencée au plus tard avant l'issue de la période d'essai. L'initiative de cette formation est obligatoirement à la charge de l'employeur.

3.4. Toutefois, les salariés qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, exercent déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métier de l'annexe I ci-jointe bénéficient dès cette entrée en vigueur de l'application du coefficient correspondant au métier concerné.

Les coefficients définis par le présent accord étant des minima, il est précisé que les salariés employés à la date d'entrée en vigueur du présent accord avec des coefficients supérieurs dans les métiers définis par les métiers repères ne peuvent faire l'objet d'une remise en cause de leur coefficient.

Sous réserve de l'alinéa suivant 3.5, en cas de pluralité d'exercice de métiers, simultanément ou alternativement, c'est le coefficient le plus élevé qui doit s'appliquer.

3.5. En cas de remplacement temporaire dans un poste de classification supérieure, les dispositions de l'article 3 de l'annexe IV de la CCN demeurent applicables.

Article 4

Affectation. – Formation

4.1. Par dérogation à l'alinéa suivant du présent article, les salariés déjà en poste qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, accomplissent des actions et missions décrites dans une des fiches métiers figurant à l'annexe I ci-jointe bénéficient, du fait de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les formations attachées au bloc de compétences de ce métier repère et s'en trouvent ainsi dispensés.

4.2. Un salarié embauché à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne peut être affecté à des missions relevant d'un emploi repère susceptible d'entraîner l'attribution de la dénomination correspondante s'il n'a pas reçu l'ensemble des formations prévues pour cet emploi repère dans les conditions prévues à l'article 3.3. Cette formation doit répondre aux conditions de contenu précisées soit dans la fiche formation jointe aux définitions des emplois repères en annexe I, soit dans les textes réglementaires applicables aux métiers considérés.

Selon la nature de la formation prévue, celle-ci peut être globale et spécialement dispensée en vue de l'affectation précisément envisagée ou résulter totalement ou partiellement d'une ou de plusieurs formations complémentaires acquises antérieurement y compris celles suivies pour l'obtention de l'aptitude préalable prévue par la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 et le décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié.

En tout état de cause, une récapitulation des formations requises pour un emploi repère devra impérativement faire l'objet d'une attestation à remettre au salarié, en mentionnant obligatoirement la ou les dates auxquelles ont été dispensés l'ensemble des formations et recyclages, la durée, ainsi que le nom de l'organisme ou service de formation les ayant dispensés et, le cas échéant, les certificats, qualifications ou titres que la formation inclurait nécessairement en application de la fiche formation emploi repère ou en application de la réglementation.

4.3. En cas de transfert de personnels consécutif à une perte de marché, une copie de ces attestations doit impérativement être transmise par l'employeur « sortant » à l'employeur « entrant » dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2.5 de l'accord de reprise du personnel du 5 mars 2002 modifié par avenant en date du 28 janvier 2011.

4.4. Afin de permettre une évolution de carrière mais aussi pour préserver l'emploi des salariés, les parties conviennent d'instaurer un ou plusieurs blocs de compétences permettant de favoriser l'accès à un métier différent, de renforcer la formation initiale et de maintenir les compétences. Ces blocs de compétences pourront notamment être obtenus par la VAE, le CPF sous réserve de l'accord du salarié, les périodes de professionnalisation, etc.

Article 5

Reconfiguration de la nouvelle grille des salaires minima

Les parties observent que la grille conventionnelle actuelle comporte des distorsions dans la progression des écarts salariaux entre les différents coefficients, valorisant moins les évolutions dans les premiers coefficients.

De manière à rendre ces évolutions professionnelles plus significatives et plus cohérentes avec le positionnement des emplois repères, les parties signataires conviennent de redéfinir les écarts entre les coefficients de la grille des minima conformément au tableau de l'annexe III.

Les valeurs absolues des minima étant appelées à évoluer, la grille exprime des pourcentages d'écart avec chaque coefficient inférieur, la base 100 étant constituée par le coefficient 120.

Article 6

Dispositions diverses

6.1. Sous réserve des exclusions prévues à l'article 1.2, toutes les dispositions du présent accord prévalent et l'emportent dans leur contenu et leurs effets sur toutes clauses déjà existantes de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité qui pourraient s'avérer différentes ou contraires.

6.2. Les accords de salaires conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne feront plus mention des coefficients 100, 105 et 110, lesquels demeurent abrogés ainsi qu'il était prévu par l'accord en date du 1^{er} décembre 2006.

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 23 avril 1991 sont également abrogées pour ce qui concerne le positionnement hiérarchique des salariés en CDD (alinéas 2 et 4).

6.3. La commission technique continuera les travaux nécessaires à l'élaboration d'autres fiches métiers en cours, et notamment pour le personnel administratif, maîtrise, encadrement, ainsi que pour les métiers émergents.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à intégrer, par voie d'avenant au présent accord, les fiches métiers déjà identifiées ainsi que les métiers à naître.

Article 7

Mise en signature, durée et évolution de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable dès le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent accord se substituera donc à l'accord du 1^{er} décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles.

Les parties signataires se réservent la possibilité de procéder à toute amélioration du présent accord par voie d'avenant et se réuniront autant que de besoin à compter de l'extension pour ce faire.

Article 8

Révision et dénonciation

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette

dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FICHES DESCRIPTIVES DES SPÉCIALITÉS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES

- I.1. Agent de sécurité qualifié.
- I.2. Agent de sécurité confirmé.
- I.3. Agent de sécurité cynophile.
- I.4. Agent de sécurité chef de poste.
- I.5. Agent de sécurité mobile.
- I.6. Agent de sécurité magasin prévention vols.
- I.7. Agent de sécurité magasin vidéo.
- I.8. Agent de sécurité magasin arrière caisse.
- I.9. Agent de sécurité filtrage.
- I.10. Agent de sécurité opérateur filtrage.
- I.11. Agent des services de sécurité incendie.
- I.12. Chef d'équipe des services de sécurité incendie.
- I.13. Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3).
- I.14. Agent de prévention et de protection incendie industriel.
- I.15. Equipier d'intervention incendie industriel.
- I.16. Chef d'équipe de prévention incendie industriel.
- I.17. Agent de sécurité opérateur SCT1.
- I.18. Agent de sécurité opérateur SCT2.
- I.19. Pompier d'aérodrome.
- I.20. Pompier d'aérodrome chef de manœuvre.
- I.21. Responsable SSLIA.
- I.22. Agent de sécurité nucléaire.
- I.23. Chef de poste nucléaire.
- I.24. Chef de site nucléaire.

ANNEXE I.1

AGENT DE SÉCURITÉ QUALIFIÉ

Coefficient 120

Cadre général d'intervention

Les missions de l'agent de sécurité qualifié ont pour objet la protection des biens meubles et immeubles ainsi que celle des personnes physiques ou morales liées directement ou indirectement à la sécurité des biens.

Elles se déclinent en missions :

- d'accueil et contrôle d'accès ;
- de surveillance générale du site ;
- de sécurité technique et incendie (de base) ;
- de secours et d'assistance aux personnes, protection et alerte en cas d'accident ou d'événement exceptionnel.

Elles ne doivent donner lieu à aucune confusion avec les tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de confort normalement dévolues aux personnels de l'entreprise cliente ou à d'autres sous-traitants spécialisés dans ces activités.

L'agent de sécurité qualifié exerce ses fonctions au sein de tout type d'entreprise ou d'organisme privé ou public, que ceux-ci soient pourvus de leur propre service de sécurité ou non. Il agit pour le compte d'une entreprise prestataire de services de prévention et de sécurité, son employeur.

Ses interventions s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables à l'activité de sécurité privée.

L'agent de sécurité qualifié peut être placé sous l'autorité d'un responsable hiérarchique direct de l'encadrement de sa société ou de son agence de rattachement (responsable d'exploitation, chef de secteur, adjoint d'exploitation, etc.) ou par délégation, le cas échéant, (notamment chef d'équipe, chef de poste, chef de site, etc.).

Missions

<p>Accueil et contrôle d'accès</p> <p>Les missions d'accueil et de contrôle d'accès constituent le premier maillon de la chaîne de la sécurité.</p> <p>Elles s'exercent dans le cadre strict des consignes particulières du poste. Elles excluent notamment les tâches à caractère administratif, logistique ou protocolaire susceptibles de détourner l'agent de sa mission de gestion des entrées et sorties du personnel, des prestataires et des clients de l'entreprise utilisatrice.</p>	<p>Filtrer et contrôler les entrées et sorties des personnes, des véhicules et des colis.</p> <p>Contrôler les parkings (rondes de surveillance) dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, et notamment la loi du 3 mai 2002 et tous les textes qui viendront s'y substituer.</p> <p>Accueillir les visiteurs.</p> <p>Enregistrer les identités.</p> <p>Délivrer les badges aux visiteurs et entreprises extérieures.</p> <p>Vérifier la validité des badges.</p> <p>Effectuer le rapprochement entre les identités et les habilitations.</p> <p>Informar, orienter et accompagner les visiteurs sur le site.</p> <p>Gérer les appels téléphoniques pour des motifs de sécurité.</p> <p>Assurer la gestion des clefs et des moyens d'ouverture.</p>
--	---

Surveillance générale	<p>Effectuer des rondes de surveillance sur site selon les consignes en vigueur.</p> <p>Traiter les anomalies en application des consignes du poste.</p> <p>Utiliser les possibilités techniques du système de surveillance mis à disposition.</p> <p>Assurer la gestion des alarmes.</p>
<p>Sécurité technique et incendie</p> <p>Les missions de sécurité technique visent à assurer la continuité et l'intégrité du fonctionnement des infrastructures confiées par l'entreprise cliente dans le cadre strict des consignes particulières au poste.</p> <p>Cette fonction d'alerte et d'intervention de première urgence n'a pas pour objet de se substituer aux contrôles et à l'intervention de spécialistes (services spécialisés incendie, services publics).</p>	<p>Effectuer des rondes techniques.</p> <p>Vérifier la présence et l'accessibilité du matériel de sécurité prévu pour le site.</p> <p>Contrôler le respect de l'application des consignes de sécurité du site.</p> <p>Assurer la gestion des alarmes.</p> <p>Surveiller les alarmes techniques et incendie.</p> <p>Confirmer les alarmes (levée de doute).</p> <p>Traiter les anomalies en application des consignes du poste.</p> <p>Intervenir et/ou donner l'alerte. Utiliser un moyen d'extinction approprié à la nature du feu à titre de prévention (départ de feu) ou pour sa propre protection (formation EPI).</p>
<p>Secours aux personnes</p> <p>Protection et alerte en cas d'accident ou d'événement exceptionnel (à l'exclusion des missions d'accompagnement des personnes à mobilité réduite).</p>	<p>Prendre les mesures conservatoires (mise en place d'un périmètre de sécurité).</p> <p>Donner l'alerte.</p> <p>Faciliter et guider les secours.</p>

ANNEXE I.1.1

FORMATION AGENT DE SÉCURITÉ QUALIFIÉ ⁽¹⁾

1. Présentation et réglementation de la profession

Dispositions applicables aux activités de prévention et de sécurité.

Textes réglementant la profession :

- lois et décrets (port de la tenue, carte professionnelle, etc.) ;
- convention collective nationale ;
- déontologie professionnelle.

Connaissance de l'environnement juridique et pénal.

La mission de l'agent de sécurité le conduit à intervenir pour la protection des biens et des personnes dont il assure la sécurité. De même, de par son activité, l'agent est confronté à des situations au cours desquelles il est amené à intervenir comme tout citoyen. Le but du présent contenu de formation est de lui permettre de mettre en œuvre le comportement adapté dans chacun de ces cas.

L'agent de sécurité dans son environnement :

- la Constitution et les libertés publiques ;
- le statut de l'agent de sécurité (droits et devoirs) ;
- l'intégration et la reconnaissance de l'entreprise ;
- la responsabilité du salarié ;
- le droit de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- l'assistance à personne en danger ;
- les témoignages et le concours des agents à l'œuvre de justice ;
- la réquisition par les autorités compétentes.

L'espace d'intervention de l'agent de sécurité :

- protection des biens ;
- participation à l'interpellation en présence d'un représentant du client ;
- légitime défense (cf. la législation en vigueur).

Les interdictions fondamentales :

- non-immixtion dans les conflits du travail ;
- non-atteinte aux libertés syndicales ;
- la fouille ;
- les contrôles d'identité ;
- la mise en danger d'autrui ;
- les actes de violence ;
- les atteintes à la dignité des personnes.

2. Risques et moyens de prévention

Descriptif des risques inhérents à l'activité d'un agent de prévention et de sécurité.

Descriptif des moyens de détection et de prévention liés à ces risques.

3. Missions – Savoir-faire technique

(1) Formation applicable dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif réglementaire organisant l'aptitude préalable qui s'y substituera à compter de cette même date.

Missions de l'agent de prévention et de sécurité :

- accueil et contrôle d'accès ;
- surveillance générale ;
- sécurité technique incendie de base ;
- secours aux personnes, protection et alerte en cas d'accident ou événement exceptionnel.

Consignes écrites :

- générales (plan de prévention) ;
- particulières ;
- spécifiques ou temporaires.

4. Communication. – Comportement

Communication :

- adapter la forme du message à l'outil (téléphone, radiotransmission, etc.) ;
- effectuer un compte rendu le plus fidèle possible (oral et écrit) et rédiger un rapport si nécessaire.

Attitudes – comportement :

- apprentissage des techniques d'accueil et de contrôle d'accès ;
- gérer les situations conflictuelles ;
- faire face aux situations de risque déclaré.

5. Sécurité – incendie (EPI)

Partie théorique :

- théorie du triangle du feu ;
- nature des différents types de feu ;
- présentation des différents moyens d'intervention adaptés à la nature et à l'importance du feu ;
- donner l'alerte.

Partie pratique :

- incendie : exercice sur aire à feu.

6. Evaluation

7. Formation pratique (en binôme).

- présentation du site et du poste de garde ;
- descriptif des missions et prise en compte des consignes particulières ;
- mise en pratique des consignes.

ANNEXE I.2

AGENT DE SÉCURITÉ CONFIRMÉ

Coefficient 130

Relèvent obligatoirement de ce niveau :

1. Soit tout agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent contractuellement ou réglementairement ou par conformité à une norme professionnelle au moins une formation autre que celles limitativement ci-dessous énumérées :

- la formation conventionnelle de base ;
- la formation pratique sur site ;
- l’habilitation électrique ;
- secours aux personnes nécessitant une formation AFPS ou SST ⁽¹⁾, sans laquelle l’agent ne pourrait être en mesure d’appliquer – que ce soit de manière habituelle ou exceptionnelle – les consignes et instructions de son poste, ni de réaliser les actions qui en découlent.

Exemples non limitatifs de formation supplémentaire :

- équipier de seconde intervention ;
- prévention de risques spécifiques chimiques, nucléaires, mécaniques.

Tout agent de sécurité qualifié affecté provisoirement en remplacement d’un agent de sécurité confirmé percevra un différentiel de rémunération égal à l’écart entre sa rémunération et la rémunération conventionnelle du poste tenu temporairement. Ce différentiel sera dû à compter du premier jour de remplacement, par dérogation aux dispositions de l’article 3 de l’annexe IV.

2. Soit tout agent de sécurité qualifié titulaire du CAP prévention et sécurité employé depuis au moins 6 mois dans l’entreprise.

(1) Toutefois, ces deux formations au secourisme sont considérées comme supplémentaires et justifient l’attribution du niveau « confirmé » à titre transitoire jusqu’à l’entrée en vigueur de l’aptitude professionnelle résultant du décret du 6 septembre 2005.

ANNEXE I.3

AGENT DE SÉCURITÉ CYNOPHILE

Coefficient 140

L'agent de sécurité cynophile est un agent de sécurité qui doit s'attacher à constituer une véritable équipe « homme-chien » sachant optimiser les qualités acquises et naturelles du chien.

Le chien est l'auxiliaire du conducteur de chien dans l'exercice de sa mission. L'agent de sécurité cynophile est obligatoirement propriétaire de son chien, en règle avec la législation en vigueur.

Les risques inhérents à cette activité sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Dans le cadre de ses missions, son activité consiste à assurer la protection des biens et/ou des personnes sur un secteur géographique déterminé en application des consignes écrites transmises par l'employeur et en utilisant les qualités combinées du conducteur et du chien.

Les activités de base les plus communément attribuées consistent à :

- effectuer des rondes de surveillance, à horaires variables ou non, pour prévenir des malveillances et des risques détectables tels que l'intrusion, le vandalisme ou l'incendie ;
- contrôler et surveiller les sites et périmètres déterminés tels que parkings, entrepôts, chapiteaux et toutes autres zones dont il a la garde ;
- procéder aux actions de sauvegarde adaptées et assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions de la hiérarchie ;
- intervenir à la demande de personnel autorisé à le faire ou sur des alarmes pour effectuer une levée de doute ;
- prévenir ou faire prévenir les services compétents et/ou les personnes désignées pour faire cesser le trouble concerné ;
- détecter à l'intérieur d'un site ou d'un périmètre clairement déterminé la présence d'une personne, d'objets, de produits pouvant porter un préjudice à la sécurité des biens et des personnes.

L'utilisation du chien – pouvant être considéré comme une arme par destination – est purement préventive et dissuasive.

Toutefois, dans une situation d'intrusion et/ou d'agression, l'intervention du chien ne peut s'effectuer que dans le strict respect de la législation relative à la légitime défense.

L'activité du binôme « conducteur-chien » s'exerce dans le cadre de la réglementation en vigueur et du respect des libertés publiques. Dans les lieux publics ou privés ouverts au public, le chien doit être tenu en laisse et porter la muselière pour les catégories de chiens définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque ses missions sont celles d'un agent de sécurité mobile, l'ensemble des dispositions de la fiche métier « agent de sécurité mobile » s'applique.

Pour l'exercice de l'activité de l'agent de sécurité cynophile sont exclus les races molossoïdes non soumises au travail par la société centrale canine ainsi que les chiens de type molossoïde entrant dans la première catégorie définie par la législation en vigueur, et notamment les dispositions de la loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants et à la protection des animaux.

ANNEXE I.3.1

FORMATION AGENT DE SÉCURITÉ CYNOPHILE PROTECTION. – DÉTECTION

Objectifs de la formation

Obtenir un chien sociable, obéissant et équilibré permettant au conducteur de chien d'assurer dans les meilleures conditions les missions qui lui sont confiées.

Contenu de la formation

NB. – Pour les formations « Protection » les 6 modules ci-après définis sont obligatoires, pour les formations « Détection » le module 5 « Défense du maître » n'est pas applicable.

Module 1. – Législation, réglementation

Historique ; le chien dans la société.

La société centrale canine, les papiers officiels.

Textes relatifs à l'utilisation du chien et aux animaux dits dangereux.

Responsabilité civile et pénale du maître et de l'entreprise, notion d'arme par destination.

Module 2. – Connaissances générales de l'animal

Hygiène corporelle.

Urgences cynophiles :

- le retournement d'estomac ;
- le coup de chaleur ;
- les différentes blessures.

Les moyens de communication, psychologie canine :

- l'olfaction ;
- l'audition ;
- la vision ;
- les postures corporelles.

Nomenclature des races.

Morphologie et anatomie :

- le squelette ;
- la dentition.

Les dysplasies, la vaccination.

Maladies parasitaires, maladies virales, maladies bactériennes.

Psychologie canine.

Matériels cynotechniques.

Module 3. – Obéissance-sociabilité

Suite au pied en laisse.

Suite au pied en laisse muselée.

Suite au pied sans laisse.

Maintien de position couchée.

Position aux pieds.

Sociabilité vis-à-vis des congénères et des humains.

Rappel au pied.

Franchissement d'obstacles.

Module 4. – Détection

Développement des aptitudes sensorielles du chien (vue, ouïe, odorat) permettant la détection d'une personne sur un secteur préalablement défini.

Détection de personne au sol et aérienne.

Module 5. – Défense du maître

Le déboufrage.

Le mordant au costume.

Le mordant sur costume de déconditionnement.

La défense du maître : frappe muselée.

La cessation et rappel aux pieds.

Module 6. – Entraînement

Mise en situation sur des cas concrets de jour comme de nuit et dans différents environnements (usines, dépôts, bois, etc.).

ANNEXE I.4

AGENT DE SÉCURITÉ CHEF DE POSTE

Coefficient 140

Définition

En complément de ses missions d'agent de sécurité, l'agent de sécurité chef de poste est chargé, pendant sa présence sur son site d'exploitation, de la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il coordonne.

A cette fin, il assure la prise de connaissance et l'application des consignes, dans le respect des normes et instructions de son entreprise.

Sans disposer d'un pouvoir hiérarchique, il peut être amené à émettre un avis sur l'adéquation du ou des agents qu'il coordonne ainsi qu'à transmettre et rendre compte à sa hiérarchie des besoins et observations exprimés par le client.

Toute mission répondant *a minima* à cette définition entraîne l'attribution du coefficient prévu pour l'agent de sécurité chef de poste, quelle que soit la dénomination éventuellement différente qui pourrait lui être donnée.

Compte tenu de la diversité des typologies de prestations, des contextes opérationnels, des organisations d'entreprises, la présente définition vise non pas à décrire de manière exhaustive et universelle l'ensemble des missions et rôles inhérents à la fonction d'agent de sécurité chef de poste mais seulement à dégager les quelques critères essentiels qui, en tout état de cause, constituent le socle minimum justifiant l'attribution de droit du coefficient prévu pour cette fonction.

ANNEXE I.5

AGENT DE SÉCURITÉ MOBILE

Coefficient 140

L'agent de sécurité mobile est un agent de sécurité qui effectue :

- des rondes à horaires variables ou non, sur plusieurs sites ;
- des interventions sur alarme dans le cadre des missions de télésécurité.

Son travail principal consiste à effectuer des rondes de surveillance et/ou des interventions pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.

Les activités les plus communément attribuées consistent à :

- effectuer des rondes de surveillance pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion ;
- intervenir pour effectuer une levée de doute ;
- détecter l'origine de l'alarme ;
- prévenir ou à faire prévenir les services ou personnes concernés en mesure de faire cesser le trouble concerné ;
- procéder aux actions de sauvegarde adaptées et à assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions du centre de télésurveillance ;
- rendre compte de sa mission à sa hiérarchie, au client par l'intermédiaire de la fiche visite, ainsi qu'éventuellement aux services publics concernés.

Il a pour instructions :

- d'assurer sa propre sécurité notamment en respectant le code de la route ;
- de ne pas mettre en péril la sécurité d'autrui ;
- d'exécuter les tâches définies, d'assurer leur combinaison, de conserver les moyens d'accès fournis.

Moyens

Moyens mis à sa disposition par l'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- il dispose d'un véhicule non banalisé dont les organes de sécurité sont maintenus en bon état de fonctionnement ;
- il dispose d'un moyen de communication servant tant à l'exercice de sa mission qu'à sa protection personnelle ;
- il dispose d'un cahier de consignes précisant pour chaque site :
 - la localisation géographique ;
 - les dispositifs d'ouverture et de fermeture ;
 - les spécifications de l'alarme ;
 - les classes de risques présents sur le site.

ANNEXE I.5.1

FORMATION AGENT DE SÉCURITÉ MOBILE

Axe n° 1. – Connaissance du matériel de détection

- 1.1. La détection intrusion : étude pratique des éléments composant une installation (centrale d'alarme, détecteurs périphériques et périmétriques).
- 1.2. La détection incendie : étude pratique des principaux types de détecteurs et de leur emploi.
- 1.3. Le cas particulier des alarmes techniques (chaud/froid, niveau d'eau, arrêt machine, chaudière, procédure de mise en sécurité).
- 1.4. La gestion technique centralisée : identification des zones sur tableau de signalisation, exploitation des données sur écran ou synoptique, traçabilité des événements sur imprimante (sur site).
- 1.5. La signalétique et les symboles de sécurité : produits dangereux (manipulation, stockage) et risques toxicologiques, mesures de sécurité, moyens de secours et de circulation.
- 1.6. Description de la chaîne de la télésécurité et de ses acteurs.
- 1.7. Glossaire des abréviations indiquant la nature des incidents et conditionnant la nature de l'intervention.

Axe n° 2. – Sécurité routière

- 2.1. Le respect des dispositions générales relatives à la sécurité routière (vitesse, signalisation routière d'obligations, d'interdictions et de stationnement, port de la ceinture, respect des usagers de la route et application des réglementations relatives à la conduite).
- 2.2. Les réglementations techniques applicables au véhicule : moyens de signalisation et d'avertissement, organes moteurs, pneumatiques, système de freinage, tenue du carnet du véhicule pour le contrôle et l'entretien.
- 2.3. Mise en pratique de ces réglementations dans le cadre de l'activité professionnelle.
- 2.4. Les principes de conduite préventive et les techniques d'orientation.
- 2.5. Apprentissage des comportements d'un véhicule (perte d'adhérence, manœuvres d'urgence, facteurs accentogènes).
- 2.6. Adaptation de la conduite selon les situations et les contextes (pluie, nuit, verglas...).
- 2.7. Incidence de l'état du véhicule sur la sécurité du conducteur et des autres usagers.

Axe n° 3. – Règles et modes opératoires régissant la ronde de sécurité et de l'intervention

- 3.1. La préparation et l'organisation de la ronde (prise en compte des consignes et du matériel, choix des fréquences et des itinéraires, gestion des clés...).
- 3.2. Le déroulement d'une ronde préventive, de dissuasion ou de détection.
- 3.3. La transmission périodique d'informations et la rédaction des comptes rendus.
- 3.4. L'approche du site (configuration des lieux, repérage des moyens d'accès, vérification des abords, contact radio).
- 3.5. La levée de doute (identification des anomalies par ronde extérieure, contact radio).
- 3.6. L'intervention (vérification des installations, actions correctives, préservation des indices, contact radio).

3.7. L'accueil des services publics et la gestion administrative des événements.

Axe n° 4. – Habilitation électrique H0B0

Formation des personnels aux notions élémentaires d'électricité, aux mesures de précaution face à un incident ou à un accident d'origine électrique, aux règles de secours en présence d'une personne électrisée.

Axe n° 5. – Habilitation mécanique M0

Formation aux risques liés au travail en hauteur, aux risques thermiques, aux bruits, aux produits dangereux et au travail en espace confiné.

Axe n° 6. – Sauveteur secouriste du travail

Formation aux gestes élémentaires pour savoir analyser la situation, déclencher l'alerte et assister l'accidenté jusqu'à l'arrivée des secours.

Recyclage annuel : 14 heures (SST, sécurité routière, analyse de la pratique d'intervention).

ANNEXE I.6

AGENT DE SÉCURITÉ MAGASIN PRÉVENTION VOLS

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin prévention vols est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de prévention et/ou de dissuasion à l'intérieur de la surface de vente.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent n'est pas soumis au port obligatoire de l'uniforme tel que prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- lutter contre la démarque inconnue, en identifiant précisément les individus suspectés de vol ;
- rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes sur la surface de vente ;
- prévenir l'agent « entrée sortie » des individus repérés ;
- confirmer à l'agent « entrée sortie » l'acte délictueux présumé ;
- rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

L'agent de sécurité magasin prévention vols ne doit pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

ANNEXE I.7

AGENT DE SÉCURITÉ MAGASIN VIDÉO

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin vidéo est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement et de son périmètre vidéo surveillé.

Il exerce une mission d'observation, de détection et de prévention à l'intérieur du magasin et de ses annexes dans la limite du périmètre vidéo surveillé.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- détecter et à localiser tout individu suspecté de vol et d'acte de malveillance sur la zone vidéo surveillée ;
- rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes dans les zones vidéo surveillées ;
- assurer de façon prioritaire la surveillance vidéo des opérations de transport de fonds et de valeurs ;
- prévenir l'agent « pré-vol » et/ou l'agent « entrée sortie et arrière caisse » de tout individu suspect et d'acte de malveillance repérés ;
- suivre à l'aide des moyens vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation ;
- informer les représentants du client de tout incident et/ou accident conformément aux consignes écrites ;
- rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

ANNEXE I.8

AGENT DE SÉCURITÉ MAGASIN ARRIÈRE CAISSE

Coefficient 140

L'agent de sécurité magasin arrière caisse est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des terminaux de paiement.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- tester avant chaque ouverture, à l'aide d'un antivol, le système de protection marchandises ; mentionner le résultat du test sur tout document prévu à cet effet ;
- faire appliquer les procédures de contrôle d'accès aux entrées et sorties de la surface de vente vis-à-vis des clients, des fournisseurs, du personnel et des visiteurs ;
- s'assurer que les clients qui ont passé les terminaux de paiement ont acquitté le montant de la totalité des articles en leur possession ;
- exercer une surveillance préventive et dissuasive ;
- détecter les comportements potentiellement frauduleux et/ou dangereux et rendre compte immédiatement de ses constatations à la direction de l'entreprise cliente, qui prendra ou non la décision de faire appel aux forces de l'ordre et sera seule habilitée à déposer plainte ;
- participer, en présence d'un représentant du client, à la procédure d'interpellation conformément aux dispositions de la législation en vigueur et notamment de l'article 73 du code de procédure pénale. En l'absence d'un représentant du client, la mission de l'agent est exclusivement préventive et dissuasive ;
- rédiger un rapport de ses interventions sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Les agents de sécurité magasin arrière caisse ne doivent pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il ne peut participer à l'interpellation d'une personne qu'en cas de flagrant délit ; il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni en bon état de fonctionnement.

ANNEXE I.8.1

FORMATION MÉTIERS DE LA FILIÈRE DISTRIBUTION

Programme de formation tronc commun aux trois fiches métiers de la filière distribution

1. Rappel des dispositions légales spécifiques aux métiers

Notion de vol, complicité, etc.

Définition des limites de la surface de vente.

Notion de flagrant délit.

Procédures et méthodes d'interpellation :

- limites et spécificités applicables en fonction des catégories de population concernées (hommes, femmes, mineurs, etc.) ;
- mise en situation par rapport aux différents cas de figure.

Notion d'OPJ, remise aux autorités compétentes, fin de mission, rédaction d'un rapport.

Rappel du cadre réglementaire spécifique applicable aux palpations de sécurité (autorisation préfectorale).

2. Module additionnel pour les opérateurs vidéo

Cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo, limite des périmètres surveillés (respect des libertés privées) et délai de conservation des supports.

Formation pratique sur site pour l'utilisation du matériel.

3. Exercice de l'activité

Secteurs et produits les plus sensibles par type de magasin.

Moyens de protection des produits.

Méthodes de repérage et de filature.

Techniques de surveillance ou contrôle aux entrées d'un magasin, surveillance aux sorties de caisses, surveillance aux sorties d'un magasin.

4. Gestion des situations conflictuelles

Comportement : traitement de l'agression verbale, acquisition des techniques verbales, gestion émotionnelle.

Mise en situation : cas pratiques, comportement face aux insultes, attitudes agressives, etc.

ANNEXE I.9

AGENT DE SÉCURITÉ FILTRAGE

Coefficient 140

L'agent de sécurité filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie, hors zone de sûreté aéroportuaire.

L'agent de sécurité filtrage assure l'analyse des informations données par les appareils de contrôle, comprenant notamment l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Ses missions consistent à :

- interpréter les informations données par les appareils de contrôle ;
- réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur ;
- effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a pour instructions de :

- faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle ;
- préserver le confort des personnes contrôlées ;
- filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- n'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- respecter les consignes spécifiques au site.

ANNEXE I.9.1

FORMATION AGENT DE SÉCURITÉ OPÉRATEUR FILTRAGE

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des accédants.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention, notamment du contrôle visuel et de la palpation, lors du déclenchement du matériel de détection d'objets suspects et/ou prohibés.

ANNEXE I.10

AGENT DE SÉCURITÉ OPÉRATEUR FILTRAGE

Coefficient 150

L'agent de sécurité opérateur filtrage assure l'analyse des informations données par des appareils de contrôle comprenant l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils et l'interprétation d'images radioscopiques.

L'agent de sécurité opérateur filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie et hors site faisant l'objet d'une réglementation et/ou législation particulière.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Lorsqu'il intervient seul, l'opérateur se doit d'être en mesure d'accomplir les missions de l'agent de filtrage.

Ses missions consistent à :

- visualiser les images radioscopiques ;
- analyser les informations données par les appareils de contrôle ;
- réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur ;
- effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a pour instructions de :

- faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle ;
- filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- examiner sur l'écran les formes et contenus des objets en cours de contrôle pour identifier ceux qui sont suspects ou prohibés ;
- n'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- respecter les consignes spécifiques au site, écrites de son employeur.

ANNEXE I.10.1

FORMATION OPÉRATEUR FILTRAGE

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des bagages et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant ayant déclenché un matériel de détection d'objets suspects et/ou prohibés.

Connaître les techniques de l'imagerie radioscopique :

- principe d'émission des rayons ;
- principe de détection ;
- principe de discrimination organique.

Connaître les risques et les mesures de protection liés aux rayonnements ionisants.

Connaître les principes de repositionnement des bagages ou colis.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant dont les bagages ou colis paraissent douteux à l'image.

ANNEXE I.11

AGENT DES SERVICES DE SÉCURITÉ INCENDIE

Coefficient 140

L'agent des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

- la prévention des incendies ;
- la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre l'incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'alerte et l'accueil des secours ;
- l'évacuation du public ;
- l'intervention précoce face aux incendies ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;
- l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

ANNEXE I.11.1

FORMATION AGENT DES SERVICES DE SÉCURITÉ INCENDIE

Formation réglementée

ANNEXE I.12

CHEF D'ÉQUIPE DES SERVICES DE SÉCURITÉ INCENDIE

Coefficient AM 150

Le chef d'équipe des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

- le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie ;
- le management de l'équipe de sécurité ;
- la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
- la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...) ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;
- la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

ANNEXE I.12.1

FORMATION CHEF D'ÉQUIPE DES SERVICES DE SÉCURITÉ INCENDIE

Formation réglementée

ANNEXE I.13

CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE

Coefficient AM 235

Ses missions s'exercent dans le cadre de textes réglementaires applicables en matière de prévention des risques incendie et de panique dans les ERP (établissements recevant de public) et les IGH (immeuble de grande hauteur).

Missions et compétences :

Il veille à l'application de la réglementation en vigueur et délivre pour cela des avis au chef d'établissement, sur le site où il officie. Le service de sécurité incendie et d'assistance à la personne est placé sous sa direction, il en assure l'organisation générale et la gestion.

Dans le cadre de sa fonction, il peut être amené à avoir les compétences suivantes et pourra avoir à assurer un certain nombre de missions : (voir référentiel pédagogique SSIAP 3 dans l'arrêté du 2 mai 2005 modifié) :

- reconnaître la typologie et le type de structure de son ou ses bâtiments ;
- savoir se situer sur un plan d'architecte en vue d'appliquer la réglementation incendie sur son site ;
- appliquer les obligations réglementaires en matière de moyens de secours et plus particulièrement en matière de systèmes de sécurité incendie ;
- appliquer et faire appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés dans les établissements recevant du public et les IGH ;
- identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels ;
- assurer le suivi et le bon achèvement de travaux concernant la sécurité incendie sur son site ;
- connaître et mettre à jour les documents administratifs ;
- effectuer la veille réglementaire en matière de sécurité incendie ;
- assurer les relations avec la commission de sécurité ;
- gérer et optimiser les moyens du service mis à sa disposition. Il doit pouvoir réaliser des budgets ;
- exercer sa fonction d'encadrant et notamment assurer l'évaluation, la formation, l'acquisition de compétences nouvelles de ses équipes... ;
- garantir le respect et l'application du droit du travail à l'égard de ses équipes ;
- conseiller le chef d'établissement notamment en matière de sécurité incendie et d'élaboration d'un cahier de clauses techniques particulières ;
- veiller à l'application des règles de maintenance en matière de sécurité incendie sur son établissement.

ANNEXE I.13.1

FORMATION DU CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE

Pour exercer sa fonction, le titulaire du poste doit posséder le diplôme de chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 3).

Pour se présenter à la formation permettant la délivrance de ce diplôme, le candidat doit remplir les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Maintien des connaissances et obligations :

Le chef de service de sécurité incendie en exercice, conformément à la réglementation, doit se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal organisé par un centre de formation agréé. En outre, tous les deux ans, Il a l'obligation de recyclage en matière de secourisme. Ces recyclages doivent avoir lieu dans le strict respect des conditions prévues par la réglementation.

ANNEXE I.14

AGENT DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION INCENDIE INDUSTRIEL

Coefficient 140

L'agent de prévention et de protection incendie industriel est un agent de sécurité exerçant des missions dédiées à la sauvegarde des personnes et à la protection des biens en milieu industriel.

Ses missions dans le cadre du fonctionnement normal de l'entreprise en matière de prévention, hygiène et sécurité et conformément aux consignes spécifiques au site sont les suivantes :

Relations avec les entreprises extérieures :

- il contrôle la validité, l'application et la délivrance du permis de feu ;
- il veille au respect de l'ensemble des règles prescrites par les permis et autorisations de travail ;
- il peut procéder et réaliser aux analyses et contrôles préalables à ces missions ;
- il participe à l'organisation de l'accueil sécurité des entreprises prestataires ;
- il veille au respect de l'ensemble des règles de sécurité prescrites par l'entreprise utilisatrice, avec l'approbation de sa propre hiérarchie.

Surveillance des installations :

- gestion des différentes alarmes incendie et techniques ;
- suivi des travaux isolés sur site ;
- réalisation des rondes de prévention et de sécurité incendie ;
- essais et vérifications du matériel d'intervention et d'extinction.

Intervention :

- il déclenche sur feu le processus d'alerte tout en évaluant sa possibilité d'intervention immédiate (extincteur) ;
- il déclenche une intervention de 1^{re} urgence (RIA notamment) si les moyens humains adaptés à l'intervention sont réunis conformément à la nature des opérations à effectuer ;
- il s'assure de la mise en sécurité des personnes présentes dans la zone de danger ;
- il oriente et informe les secours dès leur arrivée sur site ;
- il rend compte auprès de sa hiérarchie de ses interventions.

ANNEXE I.14.1

FORMATION AGENT DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION INCENDIE INDUSTRIEL

Objectifs de la formation

Permettre à l'entreprise de disposer d'un équipier capable d'intervenir sur l'ensemble du site.

Etre capable de participer à une opération de reconnaissance et de secours à personne dans une atmosphère polluée et toxique.

Apporter une assistance aux sapeurs-pompiers par la connaissance des lieux.

Contenu de la formation

Théorie :

- acquisition des connaissances de base de l'ESI ;
- connaissance des risques en milieu industriel et de leurs conséquences ;
- alarme-alerte ;
- étude de l'appareil respiratoire isolant ;
- les installations fixes d'extinction automatique et manuelle ;
- la marche générale des opérations ;
- procédure « radio » et restitution des informations.

Pratique :

- maîtrise du port de l'appareil respiratoire isolant ;
- exercice en atmosphère enfumée ;
- mise en œuvre des moyens de secours.

La formation dont le contenu est ci-dessus défini est à compléter le cas échéant par une ou des formations spécifiques tenant à la nature du site.

ANNEXE I.15

EQUIPIER D'INTERVENTION INCENDIE INDUSTRIEL

Coefficient 150

L'équipier d'intervention incendie industriel, placé sous l'autorité d'un chef d'équipe, est un agent de sécurité dont la mission est la sécurité incendie.

Obligations

Il assure la prévention des incendies.

Il évacue le personnel si un feu survient.

Il combat tout début d'incendie avec les moyens adaptés mis à sa disposition.

Il effectue les gestes de premier secours et le cas échéant en équipe.

Il organise l'arrivée des secours extérieurs.

Il contrôle et met en œuvre l'ensemble des matériels techniques propres à ses missions.

Il participe au maintien en état de fonctionnement du matériel de sécurité du site.

Missions

De prévention :

Les visites préventives :

Il effectue des rondes de prévention incendie suivant un programme défini, et tient à jour les registres, et documents associés.

Il remédie si possible aux situations dangereuses (stockage, déchets, produits dangereux, dégagement des issues de secours et accessibilité du matériel incendie RIA, extincteurs, téléphone rouge...) ou signale et met en place les mesures correctives.

Les permis de feu :

Il s'assure de la présence d'une autorisation de travail (permis, plan de prévention...).

Il participe à l'élaboration du permis de feu sous la responsabilité du représentant légal de l'entreprise utilisatrice.

Il effectue une reconnaissance avant et met en œuvre les mesures de prévention et de protection éventuelles prévues dans le permis de feu avant et après les travaux par point chaud.

En cas de nécessité il reste en surveillance sur la zone définie par le permis de feu.

Le réseau d'eau :

En l'absence d'une entreprise spécialisée pour le réaliser ou complémentirement à celle-ci il effectue les essais :

- des sources d'eau, (suppresseur, pompe jockey...) ;
- des postes sprinklers, changement des graphiques ;
- des poteaux d'incendie ;
- des robinets incendie armés.

Il vérifie l'accessibilité aux colonnes sèches et à leurs dispositifs.

Il manœuvre les vannes de barrage.

La vérification des matériels incendie :

Selon la nature des matériels et en l'absence d'une entreprise spécialisée pour le réaliser, il effectue des essais ou vérifications des :

- extincteurs ;
- porte coupe-feu ;
- clapets coupe-feu ;
- issues de secours ;
- signalisations incendie (plans, consignes, pictogrammes, etc.) ;
- véhicules d'intervention ;
- équipements de protection individuelle ;
- petit matériel (explosimètre, aspirateur à eau, lances tuyaux, etc.).

Il procède au contrôle des installations fixes à extinction automatique (CO₂, Inergen, A3F, eau, poudre, mousse...).

De gestion de l'alarme et de l'alerte :

Il est chargé d'alerter les secours, d'aider à l'évacuation des personnes en danger, de lutter contre tout début d'incendie, de prévenir tout incident générateur de danger.

D'exploitation du poste central de sécurité :

Il peut être amené ponctuellement à assister le chef d'équipe dans la gestion du PCS.

De rondes :

Il réalise des rondes programmées pour prévenir et détecter les risques d'incendie.

Il effectue des rondes de contrôles, dès la cessation de l'activité et/ou après les travaux par point chaud et/ou après une intervention.

D'interventions :

Il intervient :

- sur la détection incendie, gaz, fuite carburant, présence d'eau ;
- sur le départ de feu ;
- sur les fuites, inondations, pollutions (eau, gazole, huile, acide, etc.) ;
- sur les ascenseurs et monte-charges bloqués afin de mettre en sécurité les personnes ;
- sur les interventions directement liées aux intempéries ;
- pour le secours aux personnes, premiers soins ;
- pour l'évacuation ou mise en sécurité des personnes ;
- pour la mise en œuvre du plan d'opération interne ou équivalent ;
- pour la remise en service des dispositifs actionnés de sécurité (DAS) à réarmement manuel ;
- pour guider, informer et assister sur demande les secours extérieurs ;
- pour les missions spécifiques au milieu industriel concerné (ex : dépotage carburant).

De formations, exercices, manœuvres :

Exercices évacuation du personnel.

Exercices de mise en œuvre du POI ou des différents plans internes.

Mise en œuvre du matériel incendie et de secours.

ANNEXE I.16

CHEF D'ÉQUIPE DE PRÉVENTION INCENDIE INDUSTRIEL

Coefficient AM 150

Le chef d'équipe est le responsable fonctionnel et opérationnel des agents de prévention et de protection incendie industriel et des équipiers incendie industriel.

Obligations

Il assure la prévention et la sécurité du site.

Il gère et organise l'activité du service de sécurité incendie.

Il est le responsable du travail hiérarchique direct de l'équipe qu'il dirige.

Il encadre et dirige le personnel sécurité incendie lors des interventions.

Missions administratives :

Il est responsable de la mise en place des prestations et de la planification des agents sur l'ensemble des postes sur son site d'affectation.

Il participe à l'élaboration des consignes de sécurité incendie, et des procédures spécifiques liées aux risques de chaque poste.

Il réalise et tient à jour les plannings de travaux journaliers reprenant :

- les visites et rondes de prévention ;
- les vérifications des matériels de prévention et de protection ;
- les essais des installations du réseau d'eau.

Il centralise tous les éléments nécessaires à établir des statistiques (rapport d'activité, fiches anomalies, fiches d'événements, fiches d'interventions...).

Il assure la logistique signale à sa hiérarchie les besoins logistiques du site (habillement, matériel...).

ANNEXE I.16.1

FORMATION CHEF D'ÉQUIPE DE PRÉVENTION INCENDIE INDUSTRIEL

Il maintient la formation de son équipe suivant la spécificité du site.

Il entraîne l'équipe et programme des exercices :

- d'évacuation du personnel par bâtiment ;
- d'intervention pour secours aux personnes blessés ou malades ;
- d'intervention de lutte contre le feu (méthodes + moyens matériels) ;
- de mise en œuvre du plan d'opération interne.

Mise en place de la prestation

Il veille à la sauvegarde des personnes et à la protection des biens, pour cela :

- il attribue les activités missions aux agents présents sur les postes ;
- il supervise la délivrance des permis de feu et de la mise en situation de sécurité de toutes les zones en travaux sur le site ;
- il met hors et en service la détection incendie dans la zone concernée sous la responsabilité du représentant client du site ;
- il organise les visites de prévention incendie ;
- il organise les essais prévus des installations incendie ;
- il organise la vérification des matériels de prévention et de protection ;
- il supervise les circuits de vérification (rondes) suivant la consigne en cours.

Exploitation du poste central de sécurité incendie

Il gère le poste central de sécurité, et en assure la supervise et coordonne la gestion du PCS :

- coordination et la gestion technique centralisée ;
- il réceptionne les différents flux d'informations transitant sur l'ensemble du poste par l'intermédiaire des gestions informatisées, surveillance vidéo, moyens de communication (téléphone, interphone, portatif radio) ;
- il appelle recours si nécessaire au personnel d'astreinte de la maintenance technique ou de la sécurité ;
- il transmet des alertes et demande des moyens d'interventions extérieurs en cas de nécessité (PPI) ;
- il réceptionne les alarmes, et application de la procédure appropriée au travers des consignes ;
- il rédige et tient rédaction et tenue à jour de la main courante en notant tous les faits et événements survenus.

Coordination des interventions

Il encadre et dirige son équipe afin d'assurer la sécurité sauvegarder les personnes présentes sur le site d'affectation et lutter contre les feux risques liés à l'exploitation de ce site.

Pour chaque intervention :

- il analyse la situation d'urgence ;
- il fait appliquer la marche générale des opérations ;
- en fin d'intervention, il rend compte au client et à sa hiérarchie.

Il connaît :

1. Les techniques et l'utilisation de matériels propres au secourisme en équipe.

2. Les opérations de sauvetage en milieu industriel.
3. Les effets des incendies et des explosions.
4. Les facteurs aggravants lors d'une intervention.
5. L'organisation des secours du site d'affectation (consignes et plans).
6. Les plans d'urgence.

Contrôle et suivi de la prestation de son équipe :

- la ponctualité ;
- la bonne tenue ;
- la bonne exécution des tâches confiées, et l'application des consignes ;
- les connaissances des agents ayant suivi des formations dans les centres ou organismes agréés, et propose des recyclages pour les remises à niveau ;
- la prestation des agents et leur efficacité dans les missions confiées.

Il doit savoir présenter un tableau des compétences du personnel de sécurité incendie.

ANNEXE I.17

AGENT DE SÉCURITÉ OPÉRATEUR SCT 1

Coefficient 140

L'agent de sécurité opérateur SCT 1 est un agent de sécurité qui doit s'assurer, sous le contrôle de l'opérateur SCT 2, de la réception et du traitement des informations reçues et appliquer des consignes définies.

Lorsqu'un opérateur exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2.

Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance.

Ses missions consistent à :

- prendre en compte les différentes consignes au début de chaque prise de service ;
- analyser et traiter les informations reçues chronologiquement et par priorité et rendre compte au fur et à mesure à l'opérateur SCT 2 de toutes les anomalies détectées et des actions entreprises ;
- effectuer le déclenchement et le suivi de l'intervention ;
- traiter les appels entrants ;
- s'assurer du retour à la normalité de fonctionnement.

Instructions

Il a pour instructions :

- de respecter les consignes clients validées par l'entreprise ;
- d'appeler les personnes habilitées et les services compétents ;
- de veiller au respect de la confidentialité ;
- de respecter les procédures de sécurité spécifiques au centre dans lequel il exerce son activité.

ANNEXE I.17.1
OPÉRATEUR SCT 1
MODULES DE FORMATION

Objectifs

Maîtrise des outils informatisés de télésurveillance.

Faculté d'analyse synthétique des informations reçues.

Traitement des actions à entreprendre, notamment à travers la gestion des priorités.

Rapidité d'exécution.

Optimisation de la communication.

Module 1. – Télésurveillance

Présentation générale de la surveillance à distance :

- la description de la chaîne de la télésécurité et de ses acteurs ;
- la typologie des risques et la connaissance des moyens de protection ;
- les techniques de surveillance à distance ;
- l'environnement juridique et contractuel.

La détection intrusion :

- la centrale d'alarme et les détecteurs (composition d'une installation d'alarme) ;
- l'autoprotection d'un système d'alarme ;
- les principes de fonctionnement d'un système d'alarme ;
- le cas particulier des alarmes d'agression ;
- la définition des priorités de traitement.

La détection incendie :

- information sur les principaux types de détecteurs et leur emploi ;
- information sur les principaux types d'alarmes techniques.

La transmission à distance des informations :

- le transmetteur téléphonique ;
- les protocoles ;
- les réseaux de transmission ;
- les liaisons ;
- les réseaux de télécommunication.

La protection de la station centrale :

- les équipements ;
- les procédures ;
- les exigences de la règle R. 31 ;
- les stations de secours (fonctionnement en dégagement ou en débordement).

Module 2. – Modalités d'exercice de l'activité

La réception en station centrale.

Les fonctions et missions de l'opérateur.

Les techniques de levée de doute.
Le traitement des informations reçues.
Les conduites à tenir selon la nature de l'alarme.
La prise en compte des consignes client.
Le suivi de l'intervention.

Module 3. – Communication

L'accueil et l'écoute de la demande.
Les techniques relationnelles appropriées aux interlocuteurs (client, société d'intervention, forces de l'ordre...).

Mise en situation. Gestion émotionnelle.
Rédaction de comptes rendus.

Module 4. – Formation pratique

Mise en pratique sur logiciels d'application.
L'exploitation des informations réceptionnées.
L'exploitation des moyens de communication.
La chronologie des tâches par ordre de priorité.
Les conduites à tenir selon la nature du déclenchement.
L'utilisation de la main courante.
L'application des consignes client.
Les communications téléphoniques (client, société d'intervention, forces de l'ordre...).

Le suivi de l'intervention.
La gestion du stress professionnel.
Familiarisation aux procédures de gestion client de l'entreprise (y compris la gestion des règles de confidentialité).
Familiarisation avec l'environnement de la SCT.

ANNEXE I.18

AGENT DE SÉCURITÉ OPÉRATEUR SCT 2

Coefficient AM 150

L'agent de sécurité opérateur SCT 2 est un agent de sécurité qui gère et contrôle les activités des opérateurs de niveau 1.

L'opérateur SCT 2 exerce de la même façon les missions dévolues à l'opérateur SCT 1.

Il gère et traite les anomalies transmises par l'opérateur SCT 1.

Il rend compte au responsable du centre ou d'astreinte des actions menées par les opérateurs ou par lui-même (ainsi que du résultat obtenu, afin de remédier aux anomalies non résolues).

Lorsqu'un opérateur exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2.

Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance.

Ses missions consistent à :

- prendre en compte les différentes consignes validées par l'entreprise au début de chaque prise de service ;
- analyser et à traiter les informations reçues ;
- analyser les anomalies détectées par l'opérateur SCT 1 et prendre toute mesure de sauvegarde adaptée dans le respect des consignes prédéfinies ;
- faire des rapports complets et précis ;
- veiller au bon fonctionnement de son service ;
- tenir les différents cahiers et registres à jour ;
- assurer la continuité de l'analyse et du traitement des informations en cas de défaillance technique, dans le cadre de consignes prédéfinies.

Instructions

Il a pour instructions :

- de respecter les consignes clients validées par l'entreprise ;
- d'appeler les personnes habilitées et les services compétents ;
- de veiller au respect de la confidentialité ;
- de respecter les procédures de sécurité spécifiques au centre dans lequel il exerce son activité ;
- d'appeler le ou les responsables du centre pour validation de toute proposition d'ajout de consignes temporaires ;
- d'être la bonne interface avec tous les interlocuteurs du centre, et en particulier avec l'intervenant (suivi de l'intervention, contrôle de la transmission de consignes, s'assurer du résultat).

ANNEXE I.18.1

AGENT DE SÉCURITÉ OPÉRATEUR SCT 2 MODULES DE FORMATION

Objectifs

Maîtriser les outils d'exploitation et la chaîne d'acquisition des données pour savoir détecter la source d'une anomalie ou d'un dysfonctionnement.

Savoir prendre les mesures adaptées suivant le type d'anomalie détectée.

Optimisation de la communication : traitement des appels difficiles et des comptes rendus et rapports écrits.

Connaître les enjeux liés à l'exécution d'un contrat.

Module 1. – Télésurveillance

La surveillance à distance : approfondissement du contexte juridique.

Protection de la SCT : approfondissement des fondamentaux (équipements et procédures, station de secours...).

Les risques :

- typologie des risques (exemples) ;
- démarche d'évaluation des risques (donner une méthode et des exemples) ;
- gestion des sinistres : process et enjeux.

L'environnement juridique et contractuel :

- obligations contractuelles : notions de base sur le droit des contrats ;
- règles APSAD : approfondissement ;
- cadre réglementaire sur la conservation/gestion des supports et enregistrements.

La transmission à distance des informations : approfondissement du process de transmission des informations.

Revoir les fondamentaux et identifier les cas particuliers pour pouvoir identifier un dysfonctionnement et sa source.

Les déclenchements d'alarme : revoir les modalités de déclenchement fondamentales et identifier les cas particuliers.

Les transmetteurs : revoir les particularités des différents types de transmetteurs en tenant compte des évolutions techniques.

Les réseaux de transmission : appréhender la diversité des supports téléphoniques, modes de numérotation et protocoles (définition des principaux protocoles).

La réception et la distribution des alarmes : connaître l'emplacement et la fonction des outils de réception et de traitement des alarmes (frontaux, dispatchers, multiplexeurs).

Le traitement des données : savoir comment se fait l'acquisition des données par l'outil d'exploitation (approche théorique).

NB. – Programmation des transmetteurs : cette rubrique fera l'objet d'un module complémentaire.

Module 2. – Communication

Communication orale : la reprise d'un appel difficile.

L'accueil et l'écoute de la demande.

L'analyse de la situation : reformuler et apaiser le dialogue, dédramatiser la situation, calmer l'interlocuteur...

Rester calme et neutre dans toute situation.

Gérer le stress lié à la conversation.

Prendre les mesures nécessaires.

Communication écrite : rédaction de rapports et de comptes rendus.

Sensibilisation à la précision, à la compréhension et à l'exploitation ultérieure des rapports écrits.

ANNEXE I.19

POMPIER D'AÉRODROME

Coefficient 150

Le pompier d'aérodrome assure au sein du SSLIA le sauvetage et la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Les missions de base les plus communément attribuées sont les suivantes :

- prévenir tout incendie ou accident d'aéronef ;
- intervenir sur tout incendie ou accident d'aéronef ;
- intervenir sur tout incident mettant en péril la sécurité des personnes et des biens en ZA ou en ZVA en dehors d'une situation d'état d'alerte ;
- assurer les vérifications périodiques du matériel et des équipements de protection individuelle mis à disposition du service.

Il a pour instructions d'appliquer et de faire appliquer les consignes opérationnelles propres à chaque aérodrome incluses dans le recueil des consignes opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

ANNEXE I.19.1

FORMATION POMPIER D'AÉRODROME

Formation réglementée

ANNEXE I.20

POMPIER D'AÉRODROME CHEF DE MANŒUVRE

Coefficient AM 185

Le pompier d'aérodrome chef de manœuvre assure au sein du SSLIA le sauvetage et la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Outre les missions de base effectuées par le pompier d'aérodrome (cf. fiche concernée), les missions les plus communément attribuées sont les suivantes :

- assurer la gestion opérationnelle et le commandement au sein du service ;
- assurer l'instruction et l'entraînement des membres de son équipe ;
- veiller au bon fonctionnement du service et rendre compte aux autorités de tutelle de tout dysfonctionnement opérationnel ;
- conduire et diriger les opérations et les interventions ;
- assurer la traçabilité opérationnelle.

Il a pour instructions d'appliquer et de faire appliquer les consignes opérationnelles propres à chaque aérodrome incluses dans le recueil des consignes opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

ANNEXE I.20.1

FORMATION POMPIER D'AÉRODROME CHEF DE MANŒUVRE

Formation réglementée

ANNEXE I.21
RESPONSABLE SSLIA

Coefficient AM 235

Le responsable de service est chargé d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en vigueur relative au sauvetage et à la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines, ainsi que les dispositions spécifiques à chaque aéroport.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

En sa qualité d'interlocuteur direct du responsable sécurité du gestionnaire les missions de base les plus communément attribuées sont les suivantes :

Missions opérationnelles :

- encadrer et veiller au maintien en état opérationnel d'intervention des moyens dont est doté l'aéroport en application de l'article D. 213-1-3 du code de l'aviation civile ;
- veiller à l'application des consignes opérationnelles prévues à l'article D. 213-1-9 du code de l'aviation civile ;
- rédiger et transmettre les comptes rendus ;
- proposer diverses mesures relatives aux procédures d'intervention des moyens du service et à leur coordination avec ceux susceptibles d'être fournis par d'autres personnes dans le cadre des dispositions fixées par le plan de secours spécialisé de l'aéroport.

Missions administratives :

- rédiger et mettre à jour le recueil des consignes opérationnelles transmis au gestionnaire ;
- participer à l'organisation et au processus de recrutement du personnel du service ;
- organiser et valider les formations initiales et continues prévues par la réglementation en vigueur ;
- s'assurer des conditions de maintien de l'agrément du personnel du service ;
- assurer le bon déroulement de la prestation sur le plan du management opérationnel et du fonctionnement général du service ;
- participer à la gestion et à l'optimisation des matériels et produits nécessaires au bon fonctionnement du service.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

ANNEXE I.21.1

FORMATION RESPONSABLE SSLIA

Formation réglementée

ANNEXE I.22

AGENT DE SÉCURITÉ NUCLÉAIRE

Coefficient 150

L'agent de sécurité nucléaire, qui exerce dans tous environnements nucléaires, est chargé des missions suivantes :

I. – Contrôles des accès : (à l'aide des moyens matériels mis à disposition et notamment : RX, portique détecteur des métaux, magnétomètre, caméras, etc.)

Contrôles des personnes et des bagages en entrée/sortie.

Gestion des déclenchements au contrôle systématique radiologique en sortie de site (C3 ou autres).

Contrôle des véhicules en entrée/sortie (contrôle visuel de l'intérieur, et autorisation d'accès).

Contrôles des scellés et des documents sur transports transnucléaires.

Vérification en entrée/sortie des listes de matériels et de la validité des bons de matériels.

Accompagnement pour raison de sûreté des visites en groupe.

Exploitation des systèmes de contrôle d'accès (gestion et armement des terminaux d'accès) et DSI (défaut système intrusion).

II. – Participation à la sécurisation du site

- par rondes périmétriques (clôtures) et intérieures (installations, bâtiments) ;
- par rondes de sécurité du matériel de détection (caméra, doppler) ;
- par interventions en zones ;
- par levées de doute sur alarme ;
- par interventions sur les portes et autres éléments donnant accès au périmètre réservé ;

III. – Prévention, secours aux personnes, incendie

Vérifications de l'application des consignes de sécurité particulières au site (port du casque, du badge).

Porter secours aux personnes.

Prévenir et lutter contre les départs d'incendies.

Accompagnement des secours extérieurs.

Participer au PUI (plan d'urgence interne).

ANNEXE I.22.1

FORMATIONS/HABILITATIONS

Agent de sécurité nucléaire

1. Pour exercer cet emploi, un agent de sécurité nucléaire est obligatoirement :
 - assermenté ;
 - DATR (directement apte à travailler sous rayonnements).
2. Formations requises :
 - PR1 (Radio protection niveau 1) ;
 - exploitation des systèmes de contrôle d'accès (gestion et armement des terminaux d'accès) et DSI (défaut système intrusion) ;
 - contrôle RX ;
 - HO/MO/BO ;
 - secourisme : SST et recyclages ;
 - incendie : FI 1 ;
 - qualité sûreté EDF (pour les centrales EDF).

ANNEXE I.23

CHEF DE POSTE NUCLÉAIRE

Coefficient AM 150

Positionné sur le site, le chef de poste nucléaire est l'interlocuteur privilégié du chef de site dont il est le relais dans la mise en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des prestations sur le site.

Il est rattaché hiérarchiquement à son entreprise et, le cas échéant, à son chef de site et il exerce une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des agents qui lui sont rattachés pendant sa vacation.

Ses missions consistent à :

Suivi de la prestation

Il est responsable du suivi de la prestation en complément du chef de site.

Il applique et fait appliquer les consignes générales et spécifiques du site validées par son entreprise.

Il participe à l'élaboration des consignes du site et suit leur mise à jour.

Il contribue à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le site.

Il exerce ses missions dans le cadre et le respect des processus et des règles de gestion internes de son entreprise.

Il contribue avec son chef de site à la formation pratique des nouveaux agents.

Il veille à la qualité de la prestation et contrôle la connaissance et l'application des consignes par les agents.

Il participe le cas échéant à la préparation et au déroulement des réunions qualité.

Il participe à l'optimisation permanente de la sécurité du site.

Il coordonne et participe à la mise en œuvre du PUI et aux différentes missions d'intervention.

ANNEXE I.23.1

FORMATIONS/HABILITATIONS

Chef de poste nucléaire

Formations et habilitations identiques à celles requises pour l'emploi d'agent de sécurité nucléaire.

ANNEXE I.24

CHEF DE SITE NUCLÉAIRE

Coefficient AM 235

Positionné sur le site, le chef de site nucléaire représente l'entreprise prestataire et à ce titre est l'interlocuteur privilégié du donneur d'ordre dont il est le relais dans la mise en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des prestations sur le site.

Il est rattaché hiérarchiquement à son entreprise et il exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble du personnel qui lui est rattaché.

Ses missions consistent à :

Missions générales et particulières

Il a la responsabilité de la prestation sur le site.

Il veille à l'application des consignes générales et spécifiques du site.

Il participe à l'élaboration, à l'adaptation et à la mise à jour des consignes du site avec le donneur d'ordre.

Il est le garant de l'application des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de ses équipes sur le site. A ce titre il a la responsabilité du suivi de la dosimétrie individuelle et du suivi médical spécifique à cette activité.

Il veille à l'accomplissement des missions demandées dans le cadre et le respect des processus et des règles de gestion internes de son entreprise.

Il est responsable de l'organisation, la planification et la réalisation des actions de formation (initiales et recyclages) et mises à jour des connaissances requises pour l'ensemble des agents. Il s'assure de l'évaluation des connaissances.

Il apporte et propose des solutions correctives aux écarts constatés par le donneur d'ordre sur la prestation. Il participe à la préparation et au déroulement des réunions qualité.

Il contribue à l'optimisation permanente de la sécurité sur le site en tenant compte des moyens dont il dispose.

Il participe au recrutement des agents.

Il planifie l'ensemble du personnel nécessaire à la prestation et transmet les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

Il peut participer à l'élaboration de la réponse technique à l'appel d'offres.

ANNEXE I.24.1

FORMATIONS/HABILITATIONS

Chef de site nucléaire

Formations et habilitations :

- assermentation ;
- qualité sûreté prestataire (sites EDF) ou équivalent ;
- PR 1 (sauf si les nécessités de mission requièrent le PR2) ;
- secourisme : SST et recyclages ;
- HO MO BO ;
- module management : encadrement équipe.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPÈRES

Sous réserve de remplir les conditions prévues au présent accord, aucun agent de sécurité ne peut être affecté dans un des emplois repères définis en annexe sans bénéficier de la classification minimale correspondante, ainsi qu'il suit :

Filière surveillance

- Agent de sécurité qualifié : 120
- Agent de sécurité confirmé : 130
- Agent de sécurité chef de poste : 140
- Agent de sécurité cynophile : 140
- Agent de sécurité mobile : 140
- Agent de sécurité filtrage : 140
- Agent de sécurité opérateur filtrage : 150

Filière distribution

- Agent de sécurité magasin prévention vols : 130
- Agent de sécurité magasin vidéo : 130
- Agent de sécurité magasin arrière caisse : 140

Filière télésurveillance

- Agent de sécurité opérateur SCT 1 : 140
- Agent de sécurité opérateur SCT 2 : AM 150

Filière incendie

- Agent des services de sécurité incendie : 140 ⁽¹⁾
- Chef d'équipe des services sécurité incendie : AM 150 ⁽¹⁾
- Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3) : AM 235
- Agent de prévention et de protection incendie industriel : 140
- Equipier d'intervention incendie industriel : 150
- Chef d'équipe de prévention incendie industriel : AM 150
- Pompier d'aérodrome : 150
- Pompier d'aérodrome chef de manœuvre : AM 185
- Responsable SSLIA : AM 235

Filière nucléaire

- Agent de sécurité nucléaire : 150
- Chef de poste nucléaire : AM 150

(1) Pour faire coïncider les dispositions du présent accord et répondre aux obligations de l'article 15 de l'arrêté du 2 mai 2005, les agents IGH et ERP présents au 1^{er} janvier 2006 bénéficient des coefficients prévus dans la présente annexe.

Chef de site nucléaire : AM 235

Filière aéroportuaire (annexe VIII CCN) (coefficients après période d'essai)

Agent d'exploitation de sûreté : 150

Profileur : 160

Opérateur de sûreté qualifié : 160

Opérateur de sûreté confirmé : 175

Coordinateur : 190

Chef d'équipe : AM 200

Superviseur : AM 255

ANNEXE III

AMÉNAGEMENTS DES ÉCARTS DE SALAIRES MINIMA SUR LA GRILLE CONVENTIONNELLE
POUR LES COEFFICIENTS RELEVANT DE L'ANNEXE IV DE LA CCN
(AGENTS D'EXPLOITATION, EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS)

Conformément aux dispositions du présent accord convenues à l'article 4 ainsi qu'à l'alinéa 3 de l'article 5, les pourcentages d'écart de salaire entre les coefficients sont modifiés comme suit :

Coefficient 120 : base 100 (selon valeur lors de l'entrée en vigueur du présent accord) ;

Ecart entre les coefficients 120 à 130 : 1,31 % ;

Ecart entre les coefficients 130 à 140 : 3,00 % ;

Ecart entre les coefficients 140 à 150 : 3,74 % ;

Ecart entre les coefficients 150 à 160 : 5,53 % ;

Ecart entre les coefficients 160 à 175 : 8,13 % ;

Ecart entre les coefficients 175 à 190 : 7,52 % ;

Ecart entre les coefficients 190 à 210 : 9,35 % ;

Ecart entre les coefficients 210 à 230 : 8,53 % ;

Ecart entre les coefficients 230 à 250 : 7,86 %.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

AVENANT DU 26 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AU COEFFICIENT 120

NOR : ASET1650980M

IDCC : 1351

Entre

SNES

USP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

FEETS FO

SNEPS CFTC

FMPS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Ce texte a pour objet de positionner durablement le premier coefficient (niveau 2, échelon 2, coefficient 120) de la grille de classification des emplois de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Cette négociation s'inscrit dans un contexte global qui prévoit successivement :

- entrée en vigueur de l'avenant du 9 septembre 2016 relatif aux salaires 2017 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoyant une revalorisation de ceux-ci de 1,5 % sur l'ensemble de la grille et selon les écarts prévus par l'accord en date du 1^{er} décembre 2006 dénoncé ;
- entrée en vigueur de la reconfiguration de l'écart fixe entre les coefficients 120 et 130 de 2,81 % à 1,31 % tel que prévu à l'annexe III de l'accord de substitution du 26 septembre 2016 à l'accord en date du 1^{er} décembre 2006.

Ainsi, le présent avenant permet effectivement de mettre le coefficient 120 au-dessus du Smic par une revalorisation spécifique de celui-ci respectant parfaitement le nouvel écart fixe avec le coefficient 130.

Article 1^{er}

Evolution du salaire du coefficient 120

Afin de poursuivre l'objectif tel que décrit en préambule, les parties conviennent de revaloriser le salaire minimum conventionnel du coefficient 120 à 1 482,51 € brut pour 151,67 heures mensuelles.

Le tableau correspondant à ce nouveau minimum pour le coefficient 120 figure dans la grille annexée au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée, chronologiquement et cumulativement, à l'entrée en vigueur de l'avenant relatif aux salaires 2017 de la convention collective nationale et à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution du 26 septembre 2016 à l'accord en date du 1^{er} décembre 2006.

Ainsi, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, au plus tôt, quelle que soit la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, le premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du dernier des deux accords précités.

Article 3

Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification. Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES APRÈS RÉÉVALUATION DU COEFFICIENT 120

(En euros.)

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	COEF.	BASE MENSUELLE 151,67 heures	
I. – Agents d’exploitation Employés administratifs Techniciens		Branche 2017 à date d’entrée en vigueur	Branche après réévaluation coefficient 120
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2			
	120	1 460,89	1 482,51
Niveau 3			
Echelon 1	130	1 501,94	1 501,94
Echelon 2	140	1 546,99	1 546,99
Echelon 3	150	1 604,85	1 604,85
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 693,60	1 693,60
Echelon 2	175	1 831,28	1 831,28
Echelon 3	190	1 969,00	1 969,00
Niveau 5			
Echelon 1	210	2 153,10	2 153,10
Echelon 2	230	2 336,76	2 336,76
Echelon 3	250	2 520,43	2 520,43
II. – Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 758,30	1 758,30
Echelon 2	160	1 855,46	1 855,46
Echelon 3	170	1 952,39	1 952,39
Niveau 2			
Echelon 1	185	2 098,26	2 098,26
Echelon 2	200	2 243,77	2 243,77
Echelon 3	215	2 389,32	2 389,32
Niveau 3			

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	COEF.	BASE MENSUELLE 151,67 heures	
Echelon 1	235	2 583,49	2 583,49
Echelon 2	255	2 777,63	2 777,63
Echelon 3	275	2 971,79	2 971,79
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 336,06	2 336,06
Position II. – A	400	2 956,30	2 956,30
Position II. – B	470	3 390,15	3 390,15
Position III. – A	530	3 762,33	3 762,33
Position III. – B	620	4 320,34	4 320,34
Position III. – C	800	5 436,67	5 436,67

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

AVENANT N° 6 DU 21 AVRIL 2016
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1650988M
IDCC : 2798

Entre

RSI

D'une part, et

PSTE CFDT

IPRC CFE-CGC

PSE CFTC

D'autre part,

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

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 sur la transition énergétique pour la croissance verte ;

Vu la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 ;

Vu le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés ;

Vu le décret n° 2016-171 du 18 février 2016 relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants ;

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

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

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

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

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

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

Vu le plan cadre développement durable des organismes de sécurité sociale ;

Vu l'accord de branche pour la santé et l'amélioration des conditions de travail au régime social des indépendants du 27 novembre 2013,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organismes du régime social des indépendants engageront une démarche en vue de définir et d'appliquer un plan de déplacements d'entreprise, en cohérence avec le plan cadre développement durable des organismes de sécurité sociale, en particulier au titre des enjeux de responsabilité sociale.

Cette démarche comprendra :

- l'examen des problématiques rencontrées par les salariés sur le trajet domicile-travail ;
- l'examen des conditions des déplacements professionnels, notamment dans le cadre du projet Trajectoire, pour les caisses impliquées dans le processus de fusion.

Le plan de déplacements d'entreprise, ou le cas échéant le plan de déplacements interentreprises, sera soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en œuvre.

Article 2

L'article 3 de l'annexe VII à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 3

Situations particulières

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge d'une partie de ses frais de carburant exposés pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, dans les trois cas suivants :

1. Si sa résidence habituelle, ou son lieu de travail, est située en dehors d'un périmètre de transport urbain ;
2. Si l'utilisation de son véhicule personnel est rendue indispensable du fait d'une inadaptation des transports en commun existants pour l'un des motifs suivants :
 - la fréquence de passage des transports en commun compatibles avec l'horaire du salarié, compte tenu le cas échéant du système d'horaire individualisé en vigueur, est inférieure à 2 le matin et 2 le soir ;
 - un handicap ou un état de santé durable, médicalement attesté, du salarié.
3. S'il participe à la mise en œuvre d'un covoiturage avec un salarié visé aux points 1 et 2 ci-dessus, ce covoiturage devant durer au minimum 5 mois au cours de l'année.

Dans tous les cas, cette prise en charge est réalisée sur production de justificatifs, et dans la limite du montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1 et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 4, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4. »

Il est ajouté, à l'annexe VII à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, un article 4 ainsi rédigé :

« Article 4

Trajets effectués à vélo ou à vélo à assistance électrique

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3-1 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge des frais engagés pour des trajets réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, si la distance entre ces deux points est supérieure à 1 kilomètre.

Cette prise en charge, réalisée dans les conditions définies par la législation, est limitée au montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Elle est versée sur production d'un justificatif annuel.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1^{er} et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 3, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4. »

Article 3

L'article 51 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 51

Indemnités de repas et de nuitée

Les frais de repas et de découcher sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif relatif aux frais de déplacement des salariés des organismes du régime général.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

Les zones définissant les montants d'indemnisation des découchers sont ainsi fixées :

- zone 1 : Paris intra-muros ;
- zone 2 : département des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, et départements d'outre-mer ;
- zone 3 : autres destinations. »

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Toutefois les dispositions relatives aux indemnités de repas et de nuitée visées à l'article 51 de la convention collective susvisée s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2016.

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

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

Fait à Saint-Denis, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

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

Brochure n° 3365

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

Brochure n° 3366

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

ACCORD DU 7 JUIN 2016
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT POUR LES ANNÉES 2016-2018

NOR : ASET1650976M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre

RSI

D'une part, et

CFE-CGC

PSTE CFDT

PSE CFTC

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;

Vu le code du travail, notamment le titre premier de la troisième partie du livre III ;

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

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

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

Vu l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment tout d'abord que l'intéressement des salariés du RSI repose sur la cohésion de l'ensemble des collaborateurs en vue d'apporter un meilleur service aux travailleurs indépendants.

A ce titre elles considèrent que le dispositif de l'intéressement du personnel nécessite une parfaite compréhension des objectifs poursuivis et du mécanisme appliqué.

En conséquence elles ont recherché dans le présent accord, chaque fois que possible, une mise en œuvre reposant sur des indicateurs communs tant au niveau du régime que pour l'application entre les caisses.

Dans le cas où, du fait de l'activité mesurée, ce rapprochement n'a pu être appliqué elles ont veillé à assurer, dans le choix des indicateurs, une prise en compte équilibrée.

Le présent accord prend en compte les projets inscrits dans la convention d'objectifs et de gestion, comme les évolutions organisationnelles en cours. A ce titre il prend en compte comme une même entité les organismes dont la fusion est fixée par le décret n° 2016-171 du 18 février 2016.

Les critères de répartition de l'intéressement assurent, au sein d'un même organisme ou groupe d'organismes, une égalité de traitement sur la base d'une même prime d'intéressement, quel que soit par ailleurs le statut ou le niveau de classification, avec une modulation selon la durée de présence.

TITRE 1^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET OBJECTIFS

Article 1^{er}

Principes. – Champ d'application. – Bénéficiaires

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble du personnel des organismes du régime social des indépendants, dès lors que ce personnel remplit les conditions fixées par le présent accord. Aucun organisme du régime n'est exclu de son champ d'application.

Bénéficient de l'intéressement les membres du personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté, cette condition s'appréciant au sens de l'article L. 3342-1 du code du travail.

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire, et ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul défini par le présent accord. L'intéressement résulte des mécanismes de calcul définis par le présent accord. Il est par nature variable. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs vérifiés et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

Article 2

Objectifs généraux de l'intéressement

L'intéressement du personnel est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime social des indépendants, sur les trois axes suivants, correspondant aux indicateurs généraux retenus :

- la qualité du contact et l'offre de service ;
- la qualité du service rendu aux assurés ;
- l'organisation du régime.

TITRE 2

DÉTERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT

Article 3

Calcul du montant global de l'intéressement. – Indicateurs de mesure

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus, un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs ainsi définis.

Le maximum de l'intéressement est de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Pour chaque indicateur général, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au résultat constaté, qui varie de 0 à 1. Chaque indicateur ayant le même poids, le coefficient national de performance est égal à la somme des coefficients de performance divisée par le nombre d'indicateurs.

Les trois indicateurs généraux fixés à l'article 2 sont composés des huit sous indicateurs suivants.

1. Qualité du contact et de l'offre de service :

- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs, à raison de 40 % ;
- le taux de décrochés téléphoniques, à raison de 30 % ;
- le taux de participation au bilan santé retraite, à raison de 30 %.

2. Qualité du service rendu aux assurés :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit, à raison de 40 % ;
- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres, à raison de 30 % ;
- le taux de traitement des affiliations dans les délais, à raison de 30 %.

3. Organisation du régime :

- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours, à raison de 50 % ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, à raison de 50 %.

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

TITRE 3

MODALITÉS DE RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

Article 4

Règles générales. – Part commune aux salariés du régime

Le montant global de l'intéressement est réparti selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun de l'ensemble des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 50 % au titre de l'année 2016, 45 % au titre de l'année 2017 et 40 % au titre de l'année 2018.

Cette part commune est répartie au prorata de l'effectif de chaque unité, calculé en équivalent temps plein des salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au cours de l'année considérée.

Article 5

Intéressement spécifique

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent, entre les unités identifiées ci-dessous :

- groupe Grand Est : caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté et de Lorraine ;
- groupe Rhône-Alpes - Auvergne : caisses des Alpes, d'Auvergne et de la région Rhône ;
- groupe Provence-Alpes-Côte d'Azur : caisses de Côte d'Azur et de Provence-Alpes ;
- groupe Languedoc-Pyrénées : caisses de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ;
- groupe Sud-Ouest : caisses d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ;
- groupe Ouest : caisses de Bretagne et des Pays de la Loire ;
- groupe Centre - Normandie : caisses de Basse-Normandie, du Centre-Val de Loire et de Haute-Normandie ;
- groupe Ile-de-France : caisses d'Ile-de-France - Centre, d'Ile-de-France est, et d'Ile-de-France ouest ;
- groupe Nord-Picardie : caisses de Nord - Pas-de-Calais et de Picardie ;
- caisse des professions libérales de métropole ;
- caisse de Corse ;
- caisse des Antilles-Guyane ;
- caisse de La Réunion ;
- caisse nationale.

Le montant attribué aux salariés à ce titre est notamment défini en fonction des performances atteintes par chaque unité au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Toutefois, dans le cas où, au cours d'une année d'application du présent accord, une activité visée par l'un des indicateurs de répartition ainsi définis ferait l'objet d'une mesure de gestion conjointe (mutualisation) entre deux ou plusieurs unités, celles-ci seront considérées, pour cet indicateur, comme constituant une seule unité, le résultat de l'indicateur constaté s'appliquant alors au groupe ainsi constitué.

5.1. Unités autres que la caisse des professions libérales de métropole et la caisse nationale

Les unités sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables.

Ces indicateurs de répartition sont :

- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres ;
- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours à 12 mois ;
- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs ;
- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies ;
- l'équilibre des moyens de l'organisme avec ses charges, mesurées par l'effectif des assurés, et prenant en compte les bénéficiaires en situation de précarité (CMU/ACS).

Le classement est effectué :

- pour 70 %, en fonction du taux atteint par l'unité par rapport aux autres unités ;
- pour 30 %, en fonction de la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

5.2. Caisse RSI des professions libérales de métropole

L'intéressement de la caisse est calculé en retenant à raison de 50 % une part de prime égale à la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses de base du RSI, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies.

5.3. Caisse nationale

Considérant que les activités de la caisse nationale contribuent particulièrement à l'atteinte des objectifs généraux du RSI, le personnel de la caisse nationale perçoit une prime calculée à raison de 50 %, sur la médiane de l'intéressement du personnel des autres unités du RSI, hors caisse des professions libérales de métropole, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants.

- la réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative (hors loyers) ;
- le taux de traitement affiliations dans les délais ;
- le taux de respect des jalons stratégiques du SDSI.

Article 6

Répartition individuelle de l'intéressement

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008 pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3.

TITRE 4

SUIVI DE L'ACCORD ET INFORMATION DU PERSONNEL

Article 7

Commission de l'intéressement

Il est institué une commission paritaire spécialisée, dite commission de l'intéressement, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative et de la délégation employeurs à la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission est chargée de suivre l'application du présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an, à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

Article 8

Modalités de versement

La prime d'intéressement sera payée au plus tard avant la fin du quatrième mois de l'exercice suivant. Le versement sera accompagné d'une fiche distincte du bulletin de paie qui comportera les règles essentielles de calcul et de répartition, le montant de la masse distribuable au niveau du régime, et au niveau de l'unité, et le décompte de la part revenant au salarié et de la part faisant l'objet de prélèvements obligatoires.

La fiche précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes, le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur le plan d'épargne interentreprises du RSI (PEIE) en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur le PEIE, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord et un bulletin d'option.

A compter de la réception de sa fiche individuelle d'intéressement, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement direct de ses droits à intéressement ou choisir de placer tout ou partie de sa prime sur le ou les fonds communs de placement du PEIE.

La demande du salarié s'effectue en retournant le bulletin d'option au service des ressources humaines de son organisme.

En application de l'article L. 3315-2 du code du travail, en l'absence de manifestation de volonté du salarié, la prime d'intéressement sera affectée par défaut sur le fonds commun de placement impact ISR monétaire visé par l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009, ou au fonds qui viendrait à s'y substituer.

Article 9

Information des salariés

Le présent accord et ses éventuels avenants seront communiqués à chaque salarié et disponibles durant leur durée d'application sur l'intranet du régime social des indépendants pour information du personnel.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

En cas de cessation du contrat de travail, le salarié recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant de préciser à la direction l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits à intéressement et ses changements d'adresse éventuels.

Article 10

Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront 2/3 qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

TITRE 5

DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 11

Durée. – Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2, et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant dans les conditions légales. Cet avenant, négocié dans les mêmes délais, conditions et procédure que le présent accord, sera également soumis à l'agrément visé au 1^{er} alinéa.

Article 12

Entrée en vigueur. – Dépôt

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

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 7 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT. – PART SPÉCIFIQUE

Les unités, hors caisse des professions libérales de métropole et caisse nationale, sont classées au vu des indicateurs de répartition définis à l'article 5 du présent accord.

Chaque unité fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs.

Pour chaque unité, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs applicables au cours de l'exercice considéré, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque unité est dénommée ci-après coefficient de résultat (Kra).

La masse à distribuer par unité est calculée selon la formule suivante :

$$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \% \text{ d'intéressement spécifique}) \times ((KRa \times \text{effectif ETP Caisse a}) / \text{Somme (coef. résultat caisse n} \times \text{effectif ETP Caisse n)})$$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	CAISSE A	RÉGIME
Masse salariale globale		M1
Taux intéressement		2,50 %
Coefficient national de performance		Cn
Masse à distribuer		$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$
Effectif global ETP		E1
Part spécifique		$P = 60 \% \times M2$
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	KRa	

	CAISSE A	RÉGIME
Effectif unité ETP	E2	$E1 = \sum (E2_{1 \text{ à } n})$
Coef. résultats pondéré par effectif caisse	$Y_a = KR_a \times E2$	$Z = \sum (Y_{1 \text{ à } n})$
Part caisse dans somme des coeff. pondérés	$V_a = Y_a / Z \%$	$\sum (V_{1 \text{ à } n}) = 100 \%$
Masse à distribuer par unité	$Ma = P \times V_a$	P

Pour la caisse nationale, d'une part, et la caisse des professions libérales de métropole, d'autre part, s'appliquent des indicateurs spécifiques de même pondération, portés en annexe II qui comptent pour 50 % dans sa note de coefficient de résultat. Pour ces indicateurs spécifiques, la note est comprise entre 1 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

ANNEXE II

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

1. Indicateurs de déclenchement Qualité du contact et de l'offre de service

SOURCE	LIBELLÉ DE L'INDICATEUR	DÉFINITION	VALEURS DE RÉFÉRENCE et objectifs annuels	PÉRIMÈTRE CAISSE	N° indicateur
COG	Taux de dématérialisation des paiements hors AE	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle). Les supports dématérialisés peuvent être les suivants : virement bancaire, virement postal, prélèvement bancaire et téléversement voie A.	Seuil : taux atteint en 2015 : 64,06 % 2016 : 66 % 2017 : 67 % 2018 : 69 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 A
COG	Taux de décrochés téléphoniques	Part des appels d'assurés du RSI, ou de leurs représentants, de l'année en cours pris en charge de manière directe par un téléconseiller (agent RSI).	Seuil : taux atteint en 2015 : 80,02 % 85 % pour l'ensemble de la période	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 B
COG	Taux de participation au Bilan Santé Retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités – PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Seuil : taux atteint en 2015 : 16,39 % 2016 : 18,5 % 2017 : 19,0 % 2018 : 19,5 %	Caisses RSI	D 1 C

Qualité du service rendu aux assurés

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS DE RÉFÉRENCE et objectifs annuels	PÉRIMÈTRE caisse	N° Indicateur
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Seuil : taux atteint en 2015 : 93,24 % 2016 : 94,1 % 2017 : 95,1 % 2018 : 96,0 %	Caisses RSI	D 2 A
COG	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	Part des dossiers de retraités de droits propres artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	Seuil : taux atteint en 2015 : 52,25 % 2016 : 70 % 2017 : 85 % 2018 : 95 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 2 B
COG	Taux de traitement des affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais	Seuil : Taux atteint en 2015 : 63,65 % 90 % pour l'ensemble de la période	Caisse nationale	D 2 C

Organisation du régime

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS DE RÉFÉRENCE et objectifs annuels	PÉRIMÈTRE caisse	N° indicateur
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation post-radiation (appelées également « périodes 66 »).	Seuil : taux atteint en 2015 : 8,77 % 2016 : 8,5 % 2017 : 8,0 % 2018 : 7,5 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 3 A
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...) ; hors préjudice évité	Seuil : montant réalisé en 2015 : 18,9 M€ 2016 : 19 M€ 2017 : 20 M€ 2018 : 21 M€	Caisses RSI	D 3 B

2. Indicateurs de répartition

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des resultats	N° indicateur
Unités autres que caisse nationale et caisse des professions libérales de métropole					
COG	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	Part des dossiers de retraités de droits propres artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation post radiation (appelées également « périodes 66 »).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
COG	Développement des prélèvements automatiques	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R3
CPG	Taux de certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
COG	Taux de participation au bilan santé retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités – PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des resultats	N° indicateur
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...) ; hors préjudice évité	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Interne	Pilotage de l'équilibre des moyens	Rapport entre l'effectif du personnel (ETPMA) et le nombre des ressortissants de l'organisme au 31/12 de l'année. L'effectif des ressortissants est majoré du nombre d'assurés en situation de précarité.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R8
Caisse des professions libérales de métropole – indicateurs spécifiques					
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL1
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL2
Interne	Montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de du domaine santé, hors préjudice évité rapporté aux montants	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL3
Caisse nationale – indicateurs spécifiques					
Interne. – Données comparables	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction en euros des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale, hors loyers	Seuil : consommation 2015 : 29 676 844 €. Objectifs : En 2016 : - 4 % ; en 2017 : - 4 % ; en 2018 : - 3 %	De 1 à 6	CN1
COG	Taux de traitement affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / Nombre d'affiliations reçues	Seuil : taux atteint en 2015 : 63,65 % ; 90 % pour l'ensemble de la période	De 1 à 6	CN2

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 SEPTEMBRE 2016
DU SYNERPA À LA CONVENTION

NOR : ASET1650987M

IDCC : 3127

SYNERPA
164, boulevard du Montparnasse
75014 Paris

Paris, le 28 septembre 2016

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre confédération, le SYNERPA, en application de des articles L. 2261-3, L.2231-3 et L.2231-8 du code du travail, a décidé d'adhérer à la convention collective des services à la personne, pour ses membres dont l'activité relève du champ d'application professionnel de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein du SYNERPA domicile.

Notre adhésion vise la convention collective et les textes susvisés :

- la convention collective des services à la personne (entreprises) IDCC 3127 du 20 septembre 2012 ;
- l'accord du 20 septembre 2012 sur le programme de négociation en 2012 et 2013 ;
- l'avenant n° 1 relatif à la protection sociale du 25 avril 2013 ;
- l'avenant n° 1 du 21 mars 2016 de révision des minima conventionnels ;
- l'accord du 12 octobre 2007 sur le champ d'application et son annexe ;
- l'accord du 18 mai 2005 sur les modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention ;
- l'accord du 18 décembre 2009 et du 2 octobre 2015 sur la formation professionnelle ;
- l'accord du 26 janvier 2016 sur la commission paritaire nationale de validation ;
- l'accord du 18 décembre 2009 sur le financement du paritarisme.

Par ailleurs, nous vous remettons, les copies des courriers adressés aux signataires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 (IDCC n° 3127).

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

La déléguée générale

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT N° 7 DU 15 JUIN 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650983M
IDCC : 1557

Entre
FPS
DICA

D'une part, et

CFTC CSFV
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire le 15 juin 2016, les signataires du présent avenant ont décidé de modifier les dispositions du paragraphe « Cotisations » de l'avenant du 28 janvier 1994 modifié relatif au régime de prévoyance, afin de rééquilibrer le régime.

Article 1^{er}

Modification du paragraphe « Cotisations »

Le paragraphe « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations sont fixées à :

- non-cadres : 0,57 % du salaire total “Tranche A + Tranche B” ;
- cadres : 1,63 % du salaire total “Tranche A”,

et répartis entre employeurs et salariés à raison de :

Pour les non-cadres :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail.

Pour les cadres :

- 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;
- 0,13 % tranche A à la charge du salarié.

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur. »

Article 2

Dispositions finales

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

Conclu pour une durée indéterminée, l'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures).

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/42

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (personnel) : avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} octobre 2016.....	142
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} août 2016.....	144
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 22 du 26 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2016.....	146
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 182 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016.....	149
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 29 du 17 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} octobre 2016.....	151
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 142 du 12 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux.....	153
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 80 du 12 juillet 2016 relatif à la prime d'ancienneté au 1^{er} septembre 2016.....	155
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 39 du 10 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016.....	156
Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 29 du 27 juin 2016 relatif aux salaires minimaux.....	159
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 201 du 23 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2016.....	161
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 202 du 23 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2016.....	163

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 91 DU 27 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} OCTOBRE 2016

NOR : AGRS1697247M

IDCC : 7012

Entre
GHN
SNETE

D'une part, et

CFTC-Agri
FGA CFDT
SNCEA CFE-CGC
FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

Salaires bruts au 1^{er} octobre 2016

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent d'entretien	100	9,68	1 468,17
Agent/hôtesse d'accueil	103	9,72	1 474,23
Soigneur	103	9,72	1 474,23
Cavalier/soigneur	106	9,78	1 483,33
Animateur/soigneur	109	9,89	1 500,02

Catégorie 2

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire	111	9,98	1 513,67
Guide équestre	118	10,03	1 521,25
Soigneur responsable d'écurie	121	10,27	1 557,65
Enseignant/animateur	130	11,03	1 672,92
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,03	1 672,92

Catégorie 3

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire-comptable	150	12,74	1 932,28
Enseignant	150	12,74	1 932,28

Catégorie 4

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant responsable-pédagogique	167	14,18	2 150,68 2 438,96 ⁽¹⁾
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Directeur	193	16,38	3 144,96

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

**AVENANT N° 49 DU 18 JUILLET 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AOÛT 2016**

NOR : AGRS1697248M

IDCC : 7013

Entre

Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

CFTC-AGRI

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 48 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1^{er} août 2016.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,17	1 542
105	10,23	1 552
110	10,30	1 562
115	10,41	1 579
120	10,54	1 599
135	10,98	1 665
150	11,79	1 788

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8525. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

**AVENANT N° 22 DU 26 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2016**

NOR : AGRS1697254M
IDCC : 8525

Entre

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire

D'une part et,

Fédération CFTC de l'agriculture

Fédération générale agroalimentaire CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe II de la convention collective susvisée relative aux rémunérations, pour une application au 1^{er} Avril 2016 :

« Annexe II

Barème des rémunérations

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRES HORAIRE et mensuel (base 151,67 heures) au 1 ^{er} avril 2016	
Emplois de production				
Débutant Salarié travaillant sans avoir à prendre d'initiative.	1	100	9,67	1 466,65
Conducteur d'engins Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives pré- cises et assumant l'entretien courant du matériel.	2.1	200	9,73	1 475,75

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRES HORAIRE et mensuel (base 151,67 heures) au 1 ^{er} avril 2016	
Conducteur d'engins spécialisé Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	2.2	250	9,85	1 493,95
Conducteur mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300	10,03	1 521,25
Mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	3	300	10,03	1 521,25
Conducteur qualifié Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	4.1	400	10,31	1 563,72
Conducteur hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué.	4.2	450	10,50	1 592,54
Mécanicien hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	5	500	11,80	1 789,71
Emplois administratifs				
Employé de bureau Salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	2	200	9,73	1 475,75
Comptable Salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables.	3	300	10,03	1 521,25

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures, heures sup. majorées comprises)
Emplois d'encadrement			
Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés.	6	600	2 266 (13,07 €/h)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures, heures sup. majorées comprises)
<p>Cadre autonome</p> <p>Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise.</p>	7	650	2 604 € (15,02 €/h)
<p>Cadre dirigeant</p> <p>Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise.</p> <p>Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.</p>	8	700	De gré à gré

Fait à Angers, le 26 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES (Hérault)
(28 février 1952)

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 182 DU 26 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : AGRS1697256M
IDCC : 9341

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole du département de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CGC section de l'Hérault

Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2016, la valeur monétaire du point concernant les ouvriers et les employés administratifs des exploitations agricoles de l'Hérault est augmentée de 0,8 %. Elle est donc fixée, du coefficient 145 au coefficient 170 inclus, à 0,0687 €.

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
135	9,67 (Smic)	1 466,65
140	9,82	1 489,40
145	9,96	1 510,63
150	10,31	1 563,72
155	10,65	1 615,29
160	10,99	1 666,85

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
170	11,68	1 771,51

Article 2

A la même date du 1^{er} janvier 2016, la valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles est augmentée de 1,1 %. Cette valeur est donc portée à 10,642 €.

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
175	12,28	1 862,35
180	12,63	1 915,56
185	12,98	1 968,77
190	13,33	2 021,98
195	13,68	2 075,19
200	14,03	2 128,40
205	14,38	2 181,61
210	14,73	2 234,82
225	15,79	2 394,45
245	17,19	2 607,29
260	18,24	2 766,92

Article 3

La valeur de la prime de panier est inchangée à 2,20 €.

Article 4

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Montpellier, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

**AVENANT N° 29 DU 17 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} OCTOBRE 2016**

NOR : AGRS1697252M
IDCC : 8434

Entre
Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Franche-Comté
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FRCUMA) de Franche-Comté

Entrepreneurs des territoires Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale CFDT de Franche-Comté

Fédération CFTC de l'agriculture

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue en annexe de la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1^{er} octobre 2016 :

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures
I	1	9,67	1 466,65
	2	9,95	1 509,12
II	1	10,23	1 551,58
	2	10,45	1 584,95
III	2	11,03	1 672,92
	2	11,24	1 704,77
IV	1	11,66	1 768,47
	2	11,94	1 810,94

CLASSIFICATION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures
TAM niveau 1	–	13,34	2 023,28
TAM niveau 2	–	14,40	2 184,05
Cadres niveau 1	–	16,19	2 455,54
Cadres niveau 2	–	17,26	2 617,82

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(29 juin 1971)**

(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,
Journal officiel du 15 avril 1972)

AVENANT N° 142 DU 12 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697255M

IDCC : 9311

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne

D'une part, et :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Haute-Garonne

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – SNCEA CFE-CGC

Syndicat des travailleurs FO 31

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques
des ouvriers non cadres visés à l'article 23

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	EX-COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
I	1	100	9,67	1 466,65
	2	115	9,99	1 515,18
II	1	130	10,15	1 539,45
	2	145	10,32	1 565,23
III	1	160	10,53	1 597,09
	2	180	10,73	1 627,42

NIVEAU	ÉCHELON	EX-COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
IV	1	200	10,98	1 665,34
	2	220	11,20	1 698,70

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des techniciens agents de maîtrise visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
TAM N1 E1	11,49	1 742,69
TAM N1 E2	11,77	1 785,16
TAM N2	12,06	1 829,14

Article 3

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL brut arrondi
Cadre niveau 1 échelon 1 Ex. III B – coef. 236	12,35	1 873,12
Cadre niveau 1 échelon 2 Ex. III A – coef. 252	13,18	1 999,38
Cadre niveau 2 échelon 1 Ex. III B – coef. 294	15,38	2 332,68
Cadre niveau 2 échelon 2 Ex. III. – coef. 384	20,09	3 047,05

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité territoriale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Toulouse, le 12 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

**AVENANT N° 80 DU 12 JUILLET 2016
RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016**

NOR : AGRS1697253M
IDCC : 8731

Entre

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées

Union régionale des entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées

D'une part, et

Confédération française de l'encadrement CGC

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2° et 3° de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,38 € au 1^{er} septembre 2016.

Article 2

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 12 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 39 DU 10 FÉVRIER 2016

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

NOR : AGRS1697249M

IDCC : 8831

Entre

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

Grille des salaires des travailleurs au temps

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2016	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	9,67	1 466,65
II	1 C	105	9,70	1 471,20
	2 D	110	9,73	1 475,75
III	1 E	115	9,76	1 480,30
	2 F	125	9,78	1 483,33
	3 G	135	9,80	1 486,37
IV	1 H	150	9,84	1 492,43
	2 I	170	10,12	1 534,90
	3 J	200	10,98	1 665,34

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2016	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT 1		100	9,67	1 466,65
ACT 2	1	110	9,73	1 475,75
	2	120	9,77	1 481,82
ACT 3	1	135	9,80	1 486,37
	2	150	9,84	1 492,43
ACT 4		170	10,12	1 534,90
ACT 5	1	190	10,81	1 639,55
	2	210	11,34	1 719,94
ACT 6	1	240	12,30	1 865,54
	2	270	13,27	2 012,66

C. – Agent de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2016	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 1		190	10,81	1 639,55
AM 2	1	230	11,97	1 815,49
	2	270	13,27	2 012,66
AM 3	1	320	14,90	2 259,88
	2	370	16,54	2 508,62

D. - Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2016	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C 1	280	13,60	2 062,71
C 2	360	16,22	2 460,09
C 3	420	18,17	2 755,84
C 4	460	19,50	2 957,57
C 5	480	20,14	3 054,63
C 6	510	21,13	3 204,79
C 7	550	22,42	3 400,44
C 8	600	24,05	3 647,66

Article 2

La valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} mars 2016.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 4

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

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 10 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE
ET DE PÉPINIÈRES
(Morbihan)
(16 novembre 1983)
(Etendue par arrêté du 12 juillet 1984,
Journal officiel du 21 juillet 1984)

AVENANT N° 29 DU 27 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1697257M*
IDCC : 9562

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan

D'une part, et :

Syndicat FGA CFDT du Morbihan

Syndicat CGT-FO du Morbihan

Syndicat SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III de la convention collective, intitulée « Salaires minima », est modifiée de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension du présent avenant :

(En euros.)

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
Agent de production horticole	1	110	9,67	1 466,65
	2	120	9,83	1 490,92
Agent technique spécialisé horticole	1	210	9,91	1 503,05
	2	220	9,99	1 515,18
Agent technique qualifié horticole	1	310	10,18	1 544,00
	2	320	10,22	1 550,07

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
Agent technique hautement qualifié hortico- licole	1	410	10,67	1 618,32
	2	420	11,06	1 677,47

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Morbihan.

Fait à Vannes, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)**

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

**AVENANT N° 201 DU 23 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697250M
IDCC : 8216

Entre

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son
groupement d'employeurs

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube

Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne

Syndicat CFTC agriculture de Champagne-Ardenne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le
document annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 197 du 16 juin 2015 sont abrogées.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2016 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne
de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX RÉSULTANT DE L'AVENANT N° 201 DU 23 JUIN 2016

(Montants à compter du 1^{er} juillet 2016)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Personnel d'exploitation	A	1	101	9,67	1 466,65
		2	102	9,84	1 492,43
	B	1	201	10,00	1 516,70
		2	202	10,32	1 565,23
	C	1	301	11,64	1 765,44
		2	302	12,50	1 895,88
	D	1	401	13,11	1 988,39
		2	402	13,93	2 112,76
Personnel administratif	A	2	102	9,84	1 492,43
	B	2	202	10,32	1 565,23
	C	1	301	11,64	1 765,44
		2	302	12,50	1 895,88

Sur la base du minimum garanti ou MIG au 1^{er} juillet 2016 :

Nourriture par jour (total) : 19,36 €.

Petit déjeuner (0,5 MIG) : 1,76 €.

Déjeuner (3 MIG) : 10,56 €.

Dîner (2 MIG) : 7,04 €.

Logement de célibataire (par mois 12 MIG) : 42,24 €.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,67 € par heure au 1^{er} janvier 2016.

Le minimum garanti (MIG) à partir du 1^{er} janvier 2015 est de 3,52 €.

Pour la nourriture et le logement, le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1^{er} juillet précédant le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).

Convention collective

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)**

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

**AVENANT N° 202 DU 23 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697251M
IDCC : 8216

Entre

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son
groupement d'employeurs

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube

Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne

Syndicat CFTC agriculture de Champagne-Ardenne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le
document annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 197 du 16 juin 2015 sont abrogées.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2016 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne
de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi d'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX RÉSULTANT DE L'AVENANT N° 202 DU 23 JUIN 2016

(Montants à compter du 1^{er} juillet 2016)

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Technique				
Technicien	1	185	15,08	2 287,18
Agent de maîtrise	2	195	15,66	2 375,15
Responsable technique	1	210	16,87	2 558,67
Responsable technique	2	250	20,37	3 089,52
Cadres				
Responsable d'exploitation		270	21,70	3 291,24
Responsable d'exploitation		300	24,44	3 706,81
Administratif				
Secrétaire responsable	1	185	15,08	2 287,18
Assistant administratif	1	210	16,87	2 558,67
Commercial				
Assistant commercial	1	210	16,87	2 558,67
Attaché commercial	2	250	20,37	3 089,52

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160420-001016
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
