

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/52 DU 14 JANVIER 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	116

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/52

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 103 du 12 octobre 2016 relatif aux remboursements des frais des commissaires salariés	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 21 du 1^{er} décembre 2016 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé	7
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 115 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux congés familiaux.....	13
Caisse d'épargne (personnes handicapées) : accord du 25 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées	15
Caisse d'épargne : accord du 25 novembre 2016 relatif aux conditions de vie au travail	32
Commerces (pays de Rennes) : avenant du 23 novembre 2016 au protocole d'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le pays de Rennes	42
Coopératives de consommateurs : accord du 27 octobre 2016 relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire pour les cadres.....	44
Coopératives de consommateurs : accord du 27 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	50
Dentaires (cabinets) : avenant n° 7 du 27 octobre 2016 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance.....	57
Formation (organismes) : avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	59
Formation (organismes) : avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	61
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : adhésion par lettre du 28 novembre 2016 du CNEA à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs	63
Hébergement et réadaptation (centres et services) : avenant n° 4 du 27 juin 2016 au protocole n° 155 du 4 juillet 2014 relatif au régime de complémentaire santé.....	64
Pharmaceutique (industrie) : accord du 20 octobre 2016 relatif au contrat de génération ..	68

Promotion immobilière : accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours.....	91
Propreté (entreprises) : avenant n° 15 du 9 novembre 2016 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications	94
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008	98
Sécurité sociale (organismes) : accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail	100
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)	107
Vins de Champagne : accord du 15 novembre 2016 relatif au crédit d'heures octroyé aux délégués syndicaux.....	113
Vins de Champagne : accord du 15 novembre 2016 relatif à l'hébergement des vendeurs.....	114

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 103 DU 12 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX REMBOURSEMENTS DES FRAIS DES COMMISSAIRES SALARIÉS

NOR : ASET1651135M
IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FGA CFDT

FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés à la commission nationale paritaire visée par l'article 5 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Peuvent demander le remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour, selon les règles fixées à l'article 3 du présent accord, les salariés travaillant dans des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de ladite convention pour participer aux réunions des instances paritaires de la branche.

Les limites du nombre de représentants salariés pouvant demander le remboursement de leurs frais varient selon les instances paritaires concernées :

- commission nationale paritaire visée par l'article 5 de la convention ;
 - réunion plénière : 4 représentants par organisation syndicale ;
 - réunion restreinte : 2 représentants par organisation syndicale ;
- commission nationale de conciliation visée par l'article 37 de la convention ;
 - 1 représentant par organisation syndicale ;

- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par l'accord n° 92 du 24 février 2011 ;
- 1 représentant par organisation syndicale ;
- commission paritaire de validation des accords collectifs instituée par l'accord n° 89 du 1^{er} avril 2010 ;
- 1 représentant par organisation syndicale ;
- jury CQP tel que défini par l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ;
- 1 représentant pour l'ensemble des organisations syndicales.

Peuvent également demander le remboursement de leurs frais les salariés participant à un groupe de travail paritaire constitué à l'initiative de la commission nationale paritaire.

Les modalités de remboursement de frais prévues par le présent accord s'appliqueront également pour toute nouvelle commission de branche créée par accord collectif.

Article 2

Modification de l'article 5 de la convention collective

L'avant dernier alinéa du paragraphe « Révision » de l'article 5 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est remplacé par l'alinéa suivant :

« Sous réserve que leur nombre soit limité à deux par organisation syndicale de salariés au cours des commissions restreintes et limité à quatre par organisation syndicale de salariés au cours des réunions plénières, le temps consacré aux réunions de la commission (temps de trajet et temps de participation), leur sera payé comme du temps de travail effectif dans la limite du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement ; ces frais seront établis sur la base du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 octobre 2016. »

Article 3

Barème de remboursement des frais de déplacement et de séjour

Les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés participant à une instance paritaire sont précisées dans le tableau suivant :

Frais de transport			
Le remboursement des frais de transport est dû lorsque la réunion a lieu en dehors de la commune ou de l'arrondissement du représentant salarié.			
	Base de remboursement	Norme/plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du billet SNCF aller/retour en seconde classe ainsi que les suppléments tels que les frais de réservation et de couchette	Justificatif nominatif du billet avec indication du prix et de la date des trajets
Avion	Frais réels engagés sur la base du tarif de la classe la plus économique	Autorisé uniquement si la durée du trajet en train entre le lieu de résidence et le lieu de réunion est supérieure à plus de 3 heures de train	Justificatifs nominatifs : – carte d'embarquement ; – facture de la compagnie aérienne ou de l'agence de voyage
Transports en commun	Frais réel sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement	Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour leurs trajets depuis la gare d'arrivée (ou aéroport) jusqu'au lieu de réunion, ils utilisent les transports en commun (métro, RER, TER, autobus, tramway...)	Titre de transport (les reçus de carte bancaire ne sont pas recevables)

Frais de transport			
Le remboursement des frais de transport est dû lorsque la réunion a lieu en dehors de la commune ou de l'arrondissement du représentant salarié.			
	Base de remboursement	Norme/plafond	Justificatifs à fournir
Taxi	Frais réels engagés	Remboursé à titre exceptionnel en cas de défaillance des transports en commun entre la gare d'arrivée (ou l'aéroport) et le lieu de réunion	Facture de taxi indiquant clairement les lieux, date et heure de départ et d'arrivée
Voiture	Forfait fiscal plafonné au tarif en vigueur pour un aller/retour en transport SNCF en seconde classe si le même trajet en train est inférieur à 3 heures, ou au tarif en vigueur pour un A/R en avion en classe économique si le même trajet en train est supérieur à 3 heures	L'usage de véhicules personnels doit, dans la mesure du possible être réservée aux déplacements pour lesquels il n'existe aucun service régulier de transport en commun ou aux déplacements qui ne pourraient être autrement effectués dans des conditions comparables de commodité et d'efficacité. L'usage des voitures de société n'est pas pris en charge	Production d'une copie de la carte grise Justificatif du nombre de kilomètres parcourus
Péages/ Parking	Frais réels engagés	L'autoroute ou la voie la plus rapide est à privilégier pour un trajet effectué avec un véhicule personnel. Dans ce cas remboursement des frais de péage et de stationnement	Tickets de péage et de stationnement
Frais de repas et d'hébergement			
Repas	Frais réels engagés dans la limite de 160 % de l'indemnité « URSSAF » pour les frais de repas des salariés en situation de déplacement	Repas du midi pour réunion programmée le matin qui s'achève après 11 h 30 ou pour une réunion programmée l'après-midi qui débute avant 15 heures Repas du soir dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel, ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 21 heures	Original du ticket de caisse
Hôtel/ petit déjeuner	Frais réels dans la limite de 170 % de l'indemnité « URSSAF » pour les frais d'hébergement et de petit déjeuner des salariés en grand déplacement	1. Réunion programmée le matin : prise en charge de la nuit d'hôtel la veille si l'heure de la réunion et le temps de déplacement conduit le représentant à quitter son lieu de résidence avant 7 heures 2. Réunion programmée l'après-midi : si l'heure de fin de la réunion et le temps de déplacement conduisent le salarié à rejoindre son lieu de résidence après 21 heures	Original de la facture d'hôtel avec détail Exclusion des frais de bars, de téléphone, de pressing et prestations annexes

Article 4

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 21 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006 RELATIF AU REMBOURSEMENT
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1651133M

IDCC : 843

Entre

CNBPF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FGA CFDT

FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Comme il en avait été décidé lors du 1^{er} semestre 2016, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité :

- de mettre fin à la période dérogatoire pour mise en conformité avec les contrats responsables ;
- d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations ;
- de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2017.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant en annexe à l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement de la sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Autres honoraires	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Chambre particulière	90 € par jour
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	30 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit de 450 € par année civile
Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait) – présence d'un proche au chevet du bénéficiaire – séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet – télévision à l'hôpital – garde à domicile des enfants/petits enfants – aide ménagère à domicile – aide pédagogique	– coût du voyage organisé par l'assistanteur – 45 € par jour, maximum 90 € TTC – 75 € TTC maximum – 24 heures maximum par période d'hospitalisation – 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire – 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire
Maternité et prévention précoce	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la haute autorité de la santé 2009)	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement de la sécurité sociale
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (l'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 € par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 500 €
Actes médicaux	
Consultation et visite généralistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Consultation et visite spécialistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	170 % de la base de remboursement CAS 150 % de la base de remboursement non CAS
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % de la base de remboursement
Dentaire et actions de prévention	
Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la base de remboursement
Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	470 % de la base de remboursement
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (***)	380 % de la base de remboursement (**)
Implants dentaires (****)	1 100 € par implant limité à 3 implants par année civile
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	300 % de la base de remboursement (**)
Parodontologie (*)	Crédit de 300 € par année civile
Actions de prévention	Voir le programme 2016-2018
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la base de remboursement + crédit de 1 400 € par année civile
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la base de remboursement + crédit de 800 € par année civile
Optique (*****)	
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p> <p>Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'équipement. Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.</p>	

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement de la sécurité sociale
La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.	
Prise en charge de lunettes remboursées par la sécurité sociale tous les 2 ans (sauf mineurs et évolution de la vue)	
Monture	RSS + Forfait de 130 €
Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 € par verre
Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 150 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 310 € par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la base de remboursement + Crédit de 200 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 € par année civile
Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 800 € par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 € limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
Pack Bien être : Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale, moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 150 € par année civile
Garanties solidaires	
Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à 115 % de la cotisation des salariés
Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
Fil + boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la commission paritaire nationale pour 2017-2018	

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement de la sécurité sociale
Prévention de l'hypertension artérielle : – information – dépistage – accompagnement	– outils de sensibilisation à destination de plus de 120 000 salariés – campagne nationale et professionnelle de détection du risque – organisation de l'accompagnement par des professionnels de santé des salariés exposés au risque
Prévention bucco-dentaire : – information – dépistage dans les CFA	– outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) – intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2016-2017 et 2017-2018
Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : – auto-questionnaire sur le site www.lesboulangersag2rlamondiale.fr – vidéo de sensibilisation
Prévention de l'allergie à la farine – information sur l'hygiène respiratoire – dépistage dans les CFA	– vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire – intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2017-2018
Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Prévention (conformément à l'arrêté du 8 juin 2006)	
Prise en charge des actes de prévention suivants : – scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ; – détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; – premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B. ; – dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ; Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans	100 % de la base de remboursement

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement de la sécurité sociale
<p>e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant</p> <p>f) <i>Haemophilus influenzae</i> B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant</p> <p>g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois</p>	
<p>RSS : remboursement sécurité sociale.</p> <p>L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p>(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.</p> <p>(**) Sur la base de remboursement de la sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la sécurité sociale.</p> <p>(***) La garantie « prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale » comprend les actes suivants :</p> <p>– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;</p> <p>– prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</p> <p>– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p>(****) La garantie « Implants dentaires non remboursés par la sécurité sociale » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> <p>(*****) Détail poste optique :</p> <p>– verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 -22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412 ;</p> <p>– verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.</p>	

Article 2

Cotisation

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2017, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2016 à :

- 1,36 % du PMSS ⁽¹⁾ pour les salariés relevant du régime général – soit 44,46 € ;
- 0,94 % du PMSS ⁽¹⁾ pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle – soit 30,72 €.

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

(1) A la date de signature de l'avenant la valeur annoncée du PMSS au 1^{er} janvier 2017 est de 3 269 € ; dans l'hypothèse où la valeur définitive retenue et parue au *Journal officiel* de la République serait différente, les montants de cotisations indiqués ci-dessus seraient revus en conséquence.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 115 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX CONGÉS FAMILIAUX

NOR : ASET1651134M

IDCC : 843

Entre
CNBPF

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 115 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Cet avenant n° 115 a pour objet de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par l'article L. 3142-4 du code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 afin d'adapter les dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective intitulé « Congés familiaux » sont annulées et remplacées par :

« Article 31

Congés familiaux

Les salariés bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;

- naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une sœur ou d'un frère : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée. »

Article 2

Durée et champ d'application

Le présent avenant n° 115 a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain.

Article 3

Date d'effet et dépôt et extension

Le présent avenant n° 115 est à effet du 1^{er} octobre 2016.

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
CAISSE D'ÉPARGNE
(Emploi des personnes handicapées)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1651127M

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du groupe BPCE.

Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances dans laquelle s'est engagé le groupe BPCE dès sa création.

Depuis 10 ans, les caisses d'épargne développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Un premier accord triennal a en effet été signé le 21 juillet 2006 suivi par un deuxième accord conclu le 10 octobre 2008 pour la période 2009 à 2013.

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 6 novembre 2013 et agréé par la DGEFP le 27 décembre 2013, arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Ce troisième accord a permis la poursuite et l'approfondissement des actions engagées depuis 2007 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec des avancées significatives et des résultats probants concernant :

- le nombre de travailleurs en situation de handicap de la branche Caisse d'épargne qui augmente constamment depuis 2007 grâce aux actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Le taux d'emploi global est ainsi passé de 2,34 % en 2007 à 5,06 % à fin 2015 ;
- l'implication et la professionnalisation des référents handicap et de la mission handicap nationale ;

- l'ensemble des actions de communication et de sensibilisation, qui ont permis de faire évoluer le regard porté sur le handicap ;
- l'augmentation significative du recours aux prestations de secteur du travail protégé et adapté (STPA) grâce notamment à la démarche PHARE qui a permis la mise en place de collaborations pérennes.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre des précédents accords afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
2. Le recrutement des personnes en situation de handicap ;
3. Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés ;
4. La sensibilisation et formation des acteurs internes.

Ces orientations devront contribuer à atteindre, *a minima*, un taux d'emploi de 5,3 % à fin 2019, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

Par ailleurs, l'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et notamment l'article L. 5212-8 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les salariés :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la CDAPH, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la CDAPH, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

Article 1.2

Entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Article 2

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Comme dans le précédent accord, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité pour les 3 années du présent accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2014-2016, une plus grande part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien en emploi.

Les entreprises de la branche s'engagent, grâce notamment aux moyens proposés dans l'accord, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les maintenir dans l'entreprise ou dans la branche.

Les aides à la personne apportées aux salariés (art. 3) et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité (art. 4) concourent également à cet objectif.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de ses missions, le CHSCT contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Article 2.1

Adaptation du poste de travail ou reconsidération du poste occupé

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions peuvent, selon l'avis du médecin du travail, donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel... ;
- un aménagement du lieu de travail du salarié, plus proche de son domicile ;
- la recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesures de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF, auxiliaires de vie...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la mission handicap nationale et BPCE achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le salarié en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail) et de son niveau de classification sous réserve que la plage de classification correspondant à son nouvel emploi le permette.

Article 2.2

Attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui seraient susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sont prévues les dispositions suivantes :

- donner une information accessible en permanence et actualisée à l'ensemble des salariés sur leurs droits et les démarches à accomplir en matière de reconnaissance du handicap ;
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence ;
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des organismes compétents (maisons départementales des personnes handicapées [MDPH]...). Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

En complément de l'information réalisée auprès de l'ensemble des salariés, et afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront également à informer régulièrement les principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH...) sur la RQTH et son renouvellement.

Article 2.3

Suivi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Conformément aux dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé.

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'incapacité professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de préreprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à proposer une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant-e-s social-e-s, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

Article 2.4

Réunions « maintien en emploi »

Des réunions sont organisées et animées par le référent handicap de l'entreprise afin d'identifier des situations particulières liées au handicap, reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi, et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec des partenaires de l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonome (si besoin), l'assistant-e social-e, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (ou commission ad hoc selon les cas) et le tuteur éventuel.

De même, des réunions peuvent être organisées avec des partenaires externes tels que l'AGEFIPH, les maisons départementales du handicap, l'ANACT et les ARACT en fonction des besoins rencontrés dans la mise en œuvre de ces actions.

Article 2.5

Recherche de techniques et technologies innovantes

L'accès à des métiers qualifiés dans les professions bancaires passe par l'accès et la maîtrise d'outils, de procédures et de systèmes d'information dédiés aux applications de gestion.

Dans les situations de handicap, les nouvelles technologies de l'information constituent une aide potentielle précieuse au développement de l'autonomie des personnes. Les domaines d'expérimentation en faveur de l'employabilité des salariés de la branche par des technologies innovantes sont :

- la déficience visuelle ;
- la déficience auditive ;
- la possibilité d'accès au télétravail : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. La condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Les partenariats avec d'autres entreprises, institutions ou associations sont privilégiés afin de partager les coûts et d'alléger la conduite de projets.

Article 3

Aides à la personne

En complément de l'aménagement du poste de travail, ou pour maintenir leur employabilité, un plan d'aide à la personne peut être proposé aux salariés.

En conformité avec les règles d'attribution prévue par la réglementation, en particulier par l'AGEFIPH, les entreprises de la branche participent au financement notamment :

- d'appareillages spécifiques (fauteuils roulants, appareils auditifs...) ;
- de travaux d'aménagement de véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- de la formation au permis de conduire, lorsque le salarié ne peut emprunter les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail ;
- d'acquisition d'un véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- d'un ordinateur personnel si le salarié est amené à travailler ou se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites à l'article 2.5 ;
- du déménagement pour que le salarié puisse évoluer ou conserver son emploi au sein de son entreprise ;
- de la prime d'insertion, (AGEFIPH),
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...

Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap ou permettant son maintien dans l'emploi.

Article 4

Développement de l'employabilité des salariés en situation de handicap

Article 4.1

Parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. Le présent accord ajoute des mesures particulières pour deux catégories de personnes :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique ;
- les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Il est proposé à ces salariés des entretiens de suivi réguliers avec la direction des ressources humaines en liaison avec le référent handicap. Ces entretiens sont également proposés suite à une longue absence du salarié, afin de maintenir la relation avec l'entreprise.

En concertation avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est recherché selon les besoins identifiés des adaptations du poste de travail, de l'organisation du travail, des horaires de travail et des conditions de transports.

Dans le cas où une mobilité professionnelle est envisagée, une formation spécifique adaptée prépare et accompagne le salarié dans ses nouvelles fonctions. Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée...).

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans ce cadre, les entreprises procéderont à un examen régulier, *a minima* tous les 3 ans, de l'évolution de carrière et de la situation salariale des personnes en situation de handicap.

Article 4.2

Développement des compétences et formation professionnelle des salariés en situation de handicap

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement à travers notamment les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront encouragées. A cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap notamment par des formations adaptées au handicap (ex : en langage des signes, en braille...).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

Article 5

Recrutement externe et intégration de nouveaux travailleurs en situation de handicap

Dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.

L'engagement pris par les ressources humaines de privilégier le choix des « profils plutôt que des diplômes » doit guider les recruteurs dans leur recherche de candidats.

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement global des entreprises de la branche.

Dans la mesure où, à l'issue d'un CDD, d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un CDI et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

Article 5.1

Volume prévisionnel des recrutements

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne se sont engagées dans une politique dynamique de recrutement dans le cadre du précédent accord.

Elles s'attacheront à maintenir cette même dynamique de recrutement sur les 3 prochaines années, en fonction de leurs possibilités de recrutements globaux qui s'inscrivent dans un contexte économique vraisemblablement plus contraint.

Les embauches feront l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la branche, contribuant à l'atteinte du taux d'emploi pour la branche en 2019 et ce, selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche se fixent ainsi un objectif minimum d'embauches correspondant à 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi les recrutements réellement réalisés sur la durée de l'accord, les entreprises se fixent également comme objectif de conclure au minimum 30 % de CDI y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quel que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, et compte tenu du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les entreprises renforceront leurs efforts pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Article 5.2

Recherche des candidats

Les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifient leur stratégie de recherche de candidats et développent notamment les moyens suivants :

- le référencement des services de recrutement spécialisés ;
- les partenariats avec les organismes spécialisés (Tremplin, Cap emploi, ou autres organismes à vocation similaire) ;
- la promotion du site internet Groupe de recrutement ;
- l'utilisation des sites emploi dédiés au handicap (site emploi de l'AGEFIPH...) ;
- la participation à des événements nationaux (semaine pour l'emploi des personnes handicapées...) ;
- la présence dans les salons de recrutement, les forums... ;
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par Pôle emploi, ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne ;
- les structures constituées dans la branche traitant de l'économie sociale ;
- les hôpitaux chargés de la rééducation ;
- les établissements d'éducation et de formation spécialisés.

Article 6

Accueil et insertion

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs de la branche caisses d'épargne au cours du précédent accord, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des institutions représentatives du personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour ;
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents handicap notamment) ;
- à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise de la branche organisera ainsi des actions de communication, de sensibilisation et de formation avec pour objectif l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6.1

Fonction de l'équipe d'accueil

Pour faciliter la prise de poste ou le retour dans leur fonction, les dispositifs suivants sont proposés aux salariés en situation de handicap.

Tutorat

Tout salarié en situation de handicap se voit proposer l'accompagnement d'un tuteur lors de sa prise ou reprise de fonction. En cas d'acceptation, le tuteur, accompagné par la DRH, est chargé de la mise en œuvre de son parcours d'intégration ou de retour à l'emploi.

Toute personne ayant un lien professionnel avec les fonctions exercées par le salarié en situation de handicap peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

Il est nommé en accord avec sa hiérarchie et le référent handicap.

Il effectue des bilans réguliers auprès du référent handicap, en particulier lors des premiers mois de la prise de fonction, et participe aux diverses réunions organisées en interne par le référent handicap.

Pour cette mission, il bénéficie de temps évalué par le référent handicap et en accord avec sa hiérarchie, afin que cette dernière en tienne compte dans l'organisation de ses fonctions habituelles.

Parcours d'intégration

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé, adapté au handicap, est élaboré avec la personne en situation de handicap, le référent handicap, le supérieur hiérarchique et le tuteur afin d'identifier les repères utiles au bon fonctionnement quotidien dans l'entreprise et d'adapter le parcours nouvel entrant ou le parcours de réintégration en fonction de ses besoins. Il est formalisé et planifié avec l'aide du service formation. Un point intermédiaire peut être proposé afin d'adapter éventuellement le parcours.

Formation de l'équipe d'accueil

Dès lors que la personne en situation de handicap accepte que sa situation soit connue au sein de l'entreprise, une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié en situation de handicap. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

Un module d'accueil construit à cet effet est remis par la mission handicap nationale à chaque entreprise.

Les formations spécifiques au handicap dispensées à l'équipe font partie du plan de formation.

Article 6.2

Formation des référents handicap

La mission handicap nationale mettra à disposition des entreprises une offre de formation destinée :

- aux nouveaux référents handicap. Elle portera sur les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Caisse d'épargne et les moyens à disposition ;
- aux référents handicap en place. Elle visera à actualiser les compétences des référents handicap et à favoriser le déploiement de l'accord.

Afin de faciliter la mission des référents handicap, des formations ponctuelles sur l'approche des handicaps pourront être organisées dans le domaine médico-social lié au handicap. À cet effet, des actions locales ou nationales pourront être menées avec les professionnels de santé et des spécialistes en la matière.

Article 6.3

Formation et la communication sur le handicap

Outre les formations des équipes accueillantes et des référents handicap, et afin d'améliorer la connaissance sur le handicap en général, des actions de formation et/ou de sensibilisation sont proposées :

- certaines sont orientées tout public ; une offre nationale est élaborée à cet effet ;
- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des ressources humaines et plus particulièrement les gestionnaires de ressources humaines.

Des actions de formation seront ainsi mises en place selon les besoins :

- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap, la démarche d'accompagnement individuel ;

- formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un salarié en situation de handicap ;
- formation de l'ensemble des représentants du personnel : la sensibilisation au handicap, l'orientation des salariés reconnus travailleur handicapé ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;
- formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique...) ou du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la mission handicap nationale.

Des actions de communication régulières sont organisées au sein de la branche Caisse d'épargne, tant à l'initiative de la DRH groupe, qu'à l'initiative des entreprises.

Les journaux internes et l'intranet servent également de relais de communication pour une plus large diffusion de l'information.

Un « livret d'accueil » spécifique reprenant toutes les mesures existantes est remis au salarié en situation de handicap.

Article 7

Formation des jeunes en situation de handicap

Eu égard aux difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap pour accéder aux formations diplômantes, les entreprises de la branche s'engagent à leur faciliter l'accès à ces formations et à les aider à s'insérer dans la vie active.

A ces fins les démarches suivantes sont menées :

Article 7.1

Formations au sein des entreprises de la branche

Les relations avec les écoles, universités et organismes de formations spécialisés (GRETA, AFPA...) sont développées et coordonnées par la direction des ressources humaines de l'entreprise afin d'accueillir des stagiaires en situation de handicap.

Les stages, indemnisés, doivent leur permettre d'acquérir une expérience et un savoir-faire, compléments indispensables à leur formation.

La branche Caisse d'épargne forme des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et contribue ainsi à la professionnalisation de publics dont les qualifications ne correspondent pas en l'état aux qualifications requises dans les métiers de la banque.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne facilitent l'intégration de ces jeunes dans les entreprises après l'obtention de leur diplôme.

Pour aider les jeunes en situation de handicap dans leurs parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

Article 7.2

Actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne continuent à développer le partenariat avec des écoles, universités ou centres de formation. A ce titre elles peuvent notamment :

- participer aux forums et salons afin de guider les jeunes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi ;

- collaborer avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active ;
- encourager le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études ;
- subventionner l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements ;
- financer des bourses d'étude (les salariés, parents d'étudiants en situation de handicap sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap ;
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves en situation de handicap ;
- développer des actions et finaliser les projets entrepris avec des centres de rééducation professionnelle de l'assurance maladie, par le biais de ses unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie (UGEAM), et ce, éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

Article 8

Prestations extérieures

Article 8.1

Recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,53 % à fin 2015 pour une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître leurs ambitions dans cette direction.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,7 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, elles pourront notamment concerner :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des établissements et des travailleurs indépendants handicapés pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaités et leur référencement par BPCE Achats. Cette démarche vis-à-vis du secteur du travail protégé et adapté sera poursuivie en ce sens dès le début de la période de l'accord.
- l'intégration par les services achats, d'EA, d'ESAT et de travailleurs indépendants handicapés dans les appels d'offres.
- la mise en place d'un plan d'actions par la fonction achats au sein de l'entreprise avec l'appui possible de BPCE Achats.

Dans le cadre du recours aux services du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés, la fonction achats veillera à développer, dans toute la mesure du possible, des prestations s'inscrivant dans la durée.

Les entreprises veilleront également, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Article 8.2

Fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés en situation de handicap

Le recours aux fournisseurs employant des salariés en situation de handicap ou favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap est privilégié.

Cette condition oriente notamment le choix des entreprises de travail temporaire, surtout si le recours à de tels services est susceptible d'aboutir à une embauche.

Article 9

Moyens mis en œuvre

Article 9.1

Structures de fonctionnement et de pilotage

« Référents handicap » en entreprise

Un référent handicap est nommé au sein de chaque entreprise. Rattaché à la direction des ressources humaines, il est chargé des missions principales suivantes :

- l'organisation et la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises en application du présent accord ;
- la gestion du budget handicap de l'entreprise en conformité avec le présent accord et la réglementation en vigueur ;
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés ;
- le rapport à la mission handicap nationale des actions mises en œuvre ;
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dispose d'un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes en situation de handicap ; elle le dote des moyens humains et matériels nécessaires.

La mission des référents handicap fait désormais partie des moyens mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et dans ce cadre, la rémunération des référents handicap n'est pas imputée sur le budget du présent accord.

Mission handicap nationale

Elle assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l'animation du réseau des référents en entreprise ainsi que la formation à leur mission si nécessaire, et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises ;
- la conception et la réalisation d'actions menées au niveau national ;
- le conseil et la mise à disposition d'expertises au service des entreprises ;
- l'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord ;
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global ;
- les relations avec la DGEFP ;
- la préparation des éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord et le bilan annuel.

Article 9.2

Budget de référence

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des entreprises de la branche s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des DOETH de toutes les entreprises de la branche permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La somme des contributions qu'en l'absence d'accord, les entreprises auraient versées à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi, constitue ainsi le budget du présent accord.

Le budget prévisionnel comporte pour chaque mesure décrite dans le présent accord, une ligne budgétaire affectée à sa mise en œuvre. (cf. annexe II).

Sur la durée de l'accord, un réajustement du budget pourra être effectué pour tenir compte de l'évolution du taux d'emploi ainsi que des éventuelles modifications législatives ou réglementaires.

Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

Ressources de la mission handicap nationale

Afin de mettre en œuvre des actions mutualisées entre les entreprises et pilotées au niveau de la branche, la mission handicap nationale dispose d'un budget.

Ce budget permet notamment aux entreprises ayant atteint les meilleurs taux d'emploi de bénéficier d'actions financées par les fonds ainsi mutualisés.

Dans le cadre du présent accord, la participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées par la mission handicap nationale pourra représenter jusqu'à 25 % de leur budget défini par la DOETH.

Ressources des missions handicap entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique *a minima* 75 % du montant de sa DOETH.

Chaque année, les soldes non consommés par les entreprises alimentent l'enveloppe mutualisée.

Article 10

Suivi de l'accord

Article 10.1

Au niveau de chaque entreprise

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès du comité d'entreprise dans les 3 mois suivant son entrée en vigueur.

Chaque entreprise fait un bilan annuel des évolutions constatées au 31 décembre de l'année en cours et le présente aux instances locales appropriées selon un cadre et des critères communs à toutes les entreprises donnés par la mission handicap nationale.

L'entreprise présente également son plan d'actions et son budget pour l'année à venir.

Article 10.2

Au niveau de la branche

Bilan annuel

Un bilan global est effectué chaque année au niveau de la branche afin d'évaluer les résultats des actions menées au cours de cette période. Il est réalisé à partir des informations remontées à la mis-

sion handicap nationale et contenues notamment dans les DOETH, les bilans sociaux des entreprises et les travaux de la commission de suivi.

Il comprend également des données sur les activités de la mission handicap nationale et sur les activités des référents handicap en entreprise.

Ce bilan est remis une fois par an en commission paritaire nationale au cours du 2^e trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

Commission de suivi

Elle est composée de représentants de la DRH groupe, du responsable de la mission handicap nationale et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois chaque semestre.

Sa mission consiste :

- à évaluer les résultats des actions menées tant au niveau des entreprises de la branche qu'au niveau national ;
- à assurer un suivi des budgets dédiés ;
- à procéder à des analyses et effectuer des propositions en vue de répondre à des situations particulières sur les emplois ;
- à proposer des évolutions du présent accord.

Article 11

Dispositions finales

Article 11.1

Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP). A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés du présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci.

Les parties conviennent de se réunir 4 mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

Article 11.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concer-

nant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 11.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GLOSSAIRE

ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT/ARACT	Agence nationale (régionale) pour l'amélioration des conditions de travail
APAJH	Associations pour adultes et jeunes handicapés
APF	Association des paralysés de France
CDAPH	Commission des droits de l'autonomie et des personnes handicapées (ex-COTOREP)
CGP	Caisse générale de prévoyance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH	Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés
EA (ex-AP)	Entreprises Adaptées (remplace les Ateliers Protégés)
ESAT (ex-CAT)	Etablissement et service d'aide au travail (remplace les centres d'aides par le travail)
FEGAPEI	Fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées
GESAT	Groupement des établissements de service d'aide par le travail et des entreprises adaptées
GRETA	Groupement d'établissements publics d'enseignement
LSF	Langue des signes française
RQTH	Reconnaitances en qualité de travailleurs handicapés
UGECAM	Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UNEA	Union nationale des entreprises adaptées
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées

ANNEXE II

RÉPARTITION PRÉVISIONNELLE DU BUDGET DE L'ACCORD

(En pourcentage.)

TYPE DE DÉPENSE	2017	2018	2019
Maintien dans l'emploi	30	30	30
Aides à la personne	8	8	8
Recrutements extérieurs	15	15	15
Accueil, insertion, sensibilisation	12	12	12
Parcours professionnels et formation	10	10	10
Recours au SAP	10	10	10
Formation et intégration des jeunes en situation de handicap	10	10	10
Pilotage et suivi	5	5	5
Total	100,00	100,00	100,00

Accord collectif national
CAISSE D'ÉPARGNE
(Conditions de vie au travail)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016
RELATIF AUX CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

NOR : ASET1651132M

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

UNSA

SNE CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques, tout particulièrement pour le secteur bancaire et les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

Les effets du digital se diffusent à un rythme qui s'intensifie : l'évolution du comportement des clients s'accélère, les canaux numériques se multiplient et leurs usages se développent fortement auprès des clients comme au sein des entreprises.

Le digital produit une très large variété de transformations qui touchent la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des salariés et qui peuvent avoir un impact sur les conditions de travail.

Ces transformations sont complexes car elles couvrent simultanément plusieurs de ces volets et sont au carrefour des technologies, de la réglementation, des attentes des clients et des salariés. Par ailleurs, elles nécessitent d'être réalisées dans des délais de plus en plus contraints.

Dans ce contexte, les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de ces transformations, essentielle à la pérennité des entreprises, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des salariés.

Les entreprises de la branche, conscientes de cet enjeu, mènent depuis plusieurs années des actions constantes d'amélioration des conditions de travail, au plus près du terrain et en cohérence avec leurs propres enjeux.

Toutefois, l'accélération de ces transformations nécessite un renforcement de l'accompagnement des salariés et une vigilance particulière sur l'anticipation des changements et leurs effets sur les conditions de travail.

Ainsi, la branche Caisse d'épargne souhaite appuyer et accompagner les entreprises :

- en promouvant une approche préventive, complémentaire aux nombreuses actions déjà menées au niveau des entreprises ;
- en dynamisant le partage des pratiques en matière de qualité de vie au travail entre les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, quatre axes majeurs pour renforcer et développer la conciliation entre la performance économique, la satisfaction clients et le bien-être au travail des salariés, ont retenu l'attention de la branche Caisse d'épargne :

- l'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail ;
- l'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- l'organisation du travail ;
- le management et les relations de travail.

Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord, contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et son impact sur le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail.

Par ailleurs, convaincue que l'expérimentation, le partage des expériences et l'action commune sont la source d'une transformation réussie, la branche Caisse d'épargne se dote d'un observatoire des conditions de vie au travail pour soutenir les orientations retenues.

Dans le prolongement de cet accord, les entreprises de la branche caisses d'épargne s'engagent à :

- poursuivre ou ouvrir des discussions avec leurs partenaires sociaux portant sur tout ou partie des quatre axes majeurs repris dans le présent accord. Ces discussions prendront la forme prioritairement de négociations, d'échanges spécifiques en CHSCT, ou en groupes de travail paritaires.
- signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le ministère des droits des femmes. Cette charte vise notamment à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre manager et salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises concernées (CHSCT et/ou comité d'entreprise) dans les 6 mois suivant sa signature.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

CHAPITRE II

ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ET ANTICIPATION DES IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises de la branche ont toujours eu la volonté de s'adapter aux profondes mutations de l'environnement bancaire. L'accélération du développement du digital et les nouvelles attentes des clients ne font que renforcer cette nécessité.

Ces transformations impactent à la fois les modalités d'exercice des différents métiers, et notamment la relation avec le client, le rôle de la ligne managériale dans sa dimension d'accompagnement, et plus largement, les conditions de travail des salariés.

Elles sont aussi une opportunité pour réfléchir aux organisations de travail et rechercher un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, la satisfaction client et la qualité de vie au travail, en prenant en compte les impacts humains dans la conduite de ces transformations.

Les parties signataires au présent accord entendent ainsi rappeler la nécessité d'anticiper, dans les grands projets de transformation, les impacts sur les conditions de vie au travail des salariés, pour faciliter l'appropriation des changements et contribuer tant à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à la réussite de ces projets.

Article 2.1

Modalités de conduite des transformations et impacts humains

Conscientes que les changements d'organisation et leur rythme peuvent avoir une incidence sur la qualité de vie et les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent renforcer, par la mise en place de cet accord, la prise en compte des impacts humains à la fois dans les grands projets structurants mis en œuvre au niveau national, mais également dans le cadre de transformations impactantes au niveau des entreprises :

- au niveau national, la DRH groupe s'associera aux grands projets de transformation structurants initiés par le groupe ou le réseau concernant l'ensemble des entreprises de la branche.

A ce titre, la DRH groupe s'appuiera sur les pilotes mis en place, selon les projets, pour faciliter la prise en compte des effets potentiels sur les conditions de travail, percevoir les conséquences opérationnelles de la transformation visée, le degré d'adhésion, les éventuels ajustements à opérer et le dispositif d'accompagnement à mettre en place ;

- au niveau local, à l'occasion des projets nationaux ayant des effets significatifs sur les conditions de travail, les entreprises veilleront à analyser et anticiper les conséquences sur les salariés concernés pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires d'accompagnement. Elles associeront les instances représentatives du personnel dans le respect de leurs prérogatives.

Article 2.2

Adhésion et sens

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, ses impacts et sa finalité, les entreprises attacheront une attention particulière à la communication à travers :

- le relais managérial, pour la bonne appropriation du changement lié au projet et sa mise en œuvre, sur la base d'un support partagé ;
- l'organisation de temps d'échanges, incluant les salariés concernés, pour suivre l'évolution du projet, recueillir leur degré d'adhésion et lever les éventuels doutes subsistants ;
- la communication régulière auprès de l'ensemble des salariés portant sur le projet et son point d'avancement ;
- l'information des instances représentatives du personnel locales dans le respect de leurs prérogatives.

Article 2.3

Information des organisations syndicales sur les grands projets nationaux

Afin de faciliter le partage d'informations sur les grands projets de transformation nationaux structurants, et concernant l'ensemble des entreprises, une information spécifique sera dispensée au niveau de la branche.

Ainsi, en fonction de l'actualité, la DRH groupe prendra l'initiative d'organiser une réunion d'information dédiée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, en sollicitant, si nécessaire, la participation d'experts métiers.

CHAPITRE III

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

L'environnement de travail des salariés (locaux, poste de travail, outils de communication...) contribue directement à leur qualité de vie au travail. Dans un contexte d'évolution de l'accès à l'information, de développement du digital, de multiplication des points de contacts entre le client et la banque, il apparaît clairement que l'environnement de travail subit de profondes mutations par :

- la multiplication des nouveaux outils (ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones, tablettes...) qui peut nécessiter un accompagnement des salariés à leur bonne utilisation ;
- l'utilisation de ces outils et la messagerie électronique qui induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles ;
- un aménagement des espaces de travail si nécessaire.

La maîtrise de ce temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'employeur, les salariés et la ligne managériale.

Article 3.1

Accompagnement des salariés dans l'utilisation des nouveaux outils

Une bonne appropriation des outils par les salariés permet d'en optimiser l'usage, de faciliter leurs conditions d'utilisation et d'améliorer, sur ce point, les conditions de travail.

En complément de la formation technique de mise en main de ces nouveaux outils déployée si nécessaire, les entreprises auront recours aux actions suivantes :

- s'appuyer sur l'offre proposée par la DRH groupe relative aux bonnes pratiques d'utilisation des outils à distance ;
- développer l'appropriation des outils en situation de travail au travers par exemple de la désignation de référents « outils » ou de l'accompagnement par des salariés déjà utilisateurs ;
- favoriser les échanges entre salariés permettant ainsi une mise en commun de bonnes pratiques (à titre d'exemple : via une FAQ ou un forum).

Article 3.2

Aménagement des espaces de travail

L'introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur la configuration des lieux de travail et nécessiter des adaptations ou des aménagements. Les entreprises accorderont une attention particulière pour concilier espaces de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés. Les éventuels aménagements mis en place feront l'objet d'une présentation en CHSCT dans le respect de ses prérogatives.

Dans ce contexte, elles pourront notamment :

- partager leurs expérimentations sur l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et l'aménagement des espaces ;
- recourir aux services d'un ergonome lorsqu'elles l'estiment utile et approprié en fonction de la nature des projets déployés.

Article 3.3

Bon usage des mails et des outils à distance

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de partager des modalités en matière d'utilisation des mails et outils à distance. Celles-ci veilleront au respect des règles de fonctionnement en vigueur au sein de chaque entreprise et intégreront les attentes des salariés en termes d'autonomie et de fluidité dans l'articulation entre les temps privés et professionnels.

Une attention particulière sera portée aux sollicitations liées à ces nouveaux modes de communication afin qu'ils n'empiètent pas sur les temps de vie privée, ainsi qu'aux actions de sensibilisation à mettre en place.

3.3.1. Règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance. – Droit individuel à la déconnexion

Les entreprises entendent partager les règles de bonnes pratiques de la messagerie et des outils à distance suivantes. Elles reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail ; une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point.

Par ailleurs, les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

- éviter les envois de mails hors du temps de travail ;
- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie ;
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé ;
- favoriser les échanges directs ;
- rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.

3.3.2. Actions de sensibilisation

Afin de faciliter l'appropriation des bonnes pratiques définies à l'article 3.3.1, les entreprises veilleront :

- à la réalisation d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation des salariés et des managers concernés par l'utilisation des outils technologiques d'information et de communication (cf. notamment l'offre proposée par la DRH groupe) ;
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord.

CHAPITRE IV

ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour favoriser la recherche d'un équilibre entre l'évolution des attentes clients d'une part et l'impact des transformations sur les conditions et l'organisation du travail d'autre part, les parties signataires ont identifié notamment les pistes d'actions et/ou de réflexions suivantes :

- l'adéquation des référentiels ;
- le développement de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- l'adaptation des processus ;
- la maîtrise des sources et flux d'informations ;
- le développement de l'autonomie.

Au niveau des entreprises, une veille constante doit être assurée sur l'adéquation des moyens et des ressources disponibles avec l'activité.

L'impact de ces démarches sur la charge de travail est de nature à favoriser la maîtrise du temps de travail.

Article 4.1

Adéquation des référentiels

Les évolutions de la relation avec le client tant au travers de ses attentes qu'aux nouvelles façons de les traiter et d'y répondre, supposent de s'assurer que les référentiels utilisés dans les entreprises prennent bien en compte ces changements.

Ainsi, les entreprises adapteront leurs référentiels aux nouveaux modes de relation dans un contexte omni-canal tout en intégrant les contraintes réglementaires.

Article 4.2

Nouvelles formes d'organisation du travail

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié. Néanmoins, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présent dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent encadrer les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site d'affectation de façon régulière ou occasionnelle (à titre d'exemple : affectation 1 ou 2 jours par semaine sur un autre site de l'entreprise, télétravail).

Elles conviennent que ces modes d'organisation peuvent contribuer à améliorer la qualité des conditions de travail en réduisant le temps de trajet et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La branche acte, par cet accord, de l'intérêt porté à ces modalités d'organisation du travail et incite les entreprises à accélérer leur développement. Afin d'accompagner les initiatives et de les coordonner, la DRH groupe concevra un guide sur le télétravail décrivant les modalités de mise en place et de fonctionnement et le présentera aux entreprises. Ce guide sera également présenté lors d'une réunion de l'observatoire mis en place au niveau de la branche.

Les entreprises initiant ce type de démarche aborderont dans leurs réflexions, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les axes suivants : motivations, définition, conditions d'éligibilité, rythme, détermination des lieux, équipement fourni par l'entreprise, conformité des lieux, accompagnement du salarié et de son manager, modalité de mise en œuvre et suivi, mise en place d'une période d'expérimentation, modalités de suivi par le CHSCT.

Un bilan des accords mis en place par les entreprises sera réalisé chaque année dans le cadre de l'observatoire mis en place au niveau de la branche.

Article 4.3

Adaptation des processus

Les parties signataires soulignent que la simplification et l'adaptation des processus doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour ce faire, les entreprises de la branche s'assurent :

- de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations notamment en anticipant la transformation des métiers (middle office par exemple) ;
- du renforcement du traitement des « irritants » relatifs aux dysfonctionnements qui ont pu être identifiés (à titre d'exemple : mise en place de dispositifs d'expression des collaborateurs...). Il s'agit de manière générique de problèmes laissés en suspens et qui viennent polluer l'activité au quotidien. Ce traitement s'inscrit dans une recherche d'amélioration des processus et de simplification des tâches en tenant compte des contraintes de l'outil informatique. Dans le cadre des expérimentations qui pourront être menées par les entreprises, la DRH groupe apportera son appui méthodologique.

Article 4.4

Maîtrise des sources et flux d'informations

Les nouvelles technologies facilitent l'accès à l'information des salariés dans l'exercice de leur activité mais accroissent en parallèle le volume d'informations diffusées. L'effet potentiel sur les conditions de travail des salariés implique une plus forte vigilance des entreprises quant à la maîtrise de ce flux d'informations.

Des actions ont d'ores et déjà été menées par certaines entreprises (exemples : bibliothèque de mails types, outil de recherche, communication interne et structurée...). Le groupe facilitera le partage de ces expérimentations et de ces bonnes pratiques au niveau de la branche et viendra également en appui de ces initiatives par la mise à disposition d'outils complémentaires (par exemple : analyse sémantique des mails).

Par ailleurs, les entreprises accompagneront leurs salariés dans la prise en main des outils, dans la gestion des priorités et le choix du canal de communication approprié pour faciliter la maîtrise des sources d'information.

Pour ce faire, la DRH groupe, dans le cadre des parcours de formation pour les métiers commerciaux, propose un focus sur le multicanal. Il s'agit par exemple de la capacité à détecter l'appétence d'un client pour un canal de relation afin de lui proposer des services en lien avec ses attentes et renforcer la maîtrise des postures propres à chaque canal.

Article 4.5

Développement de l'autonomie

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'importance d'intégrer la préservation de l'autonomie des salariés à l'occasion de leur revue des référentiels et des processus.

En effet, si l'importance de normes et de procédures est reconnue, il convient d'être attentif à ce que le salarié conserve une certaine autonomie pour lui permettre de faire face aux aléas de son activité et contribuer à donner du sens au travail.

Les entreprises reconnaissent ainsi le rôle d'acteur responsable des salariés, en leur donnant les moyens de se réaliser dans leur travail.

CHAPITRE V

MANAGEMENT ET RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler que la qualité des conditions de vie au travail contribue à la motivation des salariés dans l'exercice de leur emploi, à leur efficacité, et donc au développement de l'entreprise. A ce titre, le rôle du manager, comme facteur clé de motivation des équipes, mais aussi en tant que relais et régulateur des éventuels dysfonctionnements constatés, est fondamental.

A cette fin, le manager s'appuiera sur l'écoute active, les échanges et la régulation pour aider à la réalisation de l'activité et faciliter l'appropriation des situations nouvelles par les équipes.

Le manager privilégiera un accompagnement de proximité attentif au développement des connaissances et compétences de chacun dans son emploi, à la capacité de chaque salarié de son équipe à réaliser des arbitrages pertinents, à hiérarchiser les priorités, à titre individuel mais également collectif. En d'autres termes, le manager cherchera, en concertation avec chaque membre de son équipe, à favoriser l'autonomie de chacun dans le cadre de sa mission.

Article 5.1

Formation : management et développement des expertises

La formation doit être envisagée comme partie intégrante d'un processus continu de professionnalisation du manager. A ce titre les entreprises veilleront à intégrer dans les formations destinées aux managers :

- une dimension d'accompagnement et de soutien des salariés. Il peut s'agir d'aborder par exemple les modalités de pilotage de l'activité, de communication, d'apport de ressources, de reconnaissance, d'ajustement, de mise en priorité, d'appropriation du travail par les membres de l'équipe ;
- une dimension de pilotage omni-canal de l'activité commerciale induite par le digital. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur l'offre de formation de la DRH groupe à destination des managers sur la mise en œuvre du multicanal et la conduite du changement multicanal.

Par ailleurs, face à une clientèle plus informée et exigeante, il convient de s'assurer que les salariés puissent disposer en permanence de l'expertise nécessaire pour répondre avec aisance aux attentes des clients.

Les entreprises veilleront donc à renforcer l'expertise de leurs salariés en poursuivant les formations en particulier sur les produits spécialisés. A ce titre, la ligne managériale en lien avec la filière d'animation commerciale et la DRH a un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés au maintien de leur expertise.

Article 5.2

Espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées.

A ce titre, ces espaces de partage peuvent contribuer à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi au bien-être des salariés.

Il peut s'agir d'échanger :

- en particulier entre pairs, sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail (exemple : ateliers de codéveloppement entre managers) ;
- au sein d'une ou plusieurs unités de travail pour trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

Ainsi, les entreprises sont invitées à organiser ces temps d'échanges propices à l'expression de chacun et à la formulation le cas échéant de propositions d'amélioration.

Par ailleurs, la réalisation de baromètres sociaux (par exemple : DIAPASON proposé au niveau du groupe) est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des salariés.

Ces baromètres sociaux permettent notamment aux entreprises de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques et d'évaluer la satisfaction des salariés en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement au changement. A la suite de ces enquêtes et autres dispositifs d'expressions, les entreprises mettent en place, si nécessaire, des plans d'actions notamment sur les conditions de vie au travail.

CHAPITRE VI

OBSERVATOIRE ET ANIMATION DE LA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans un contexte de transformations récurrentes, d'évolution des organisations du travail, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'être en veille sur les effets relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, elles souhaitent :

- d'une part, disposer au sein de la branche d'un lieu d'échanges récurrents sur les conditions de travail ;
- d'autre part, inviter les entreprises à renforcer la coordination de leurs actions sur la qualité de vie au travail.

Article 6.1

Mise en place d'un observatoire au niveau de la branche

Par le présent accord, les parties signataires constituent un observatoire national des conditions de vie au travail (ci-après, nommé « l'observatoire »), qui aura pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail, au travers, notamment :

- du suivi de l'application du présent accord ;
- d'actions de veille et de réflexions ;
- de partage des expérimentations menées au sein des entreprises et du retour d'expériences ;
- du suivi des actions mises en place au sein des entreprises dans le cadre d'accords locaux ;
- de suivi d'indicateurs au niveau de la branche.

L'observatoire, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants des entreprises de la branche et de la DRH groupe ;
- des experts internes ou externes au groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire se réunira deux fois par an et pour la première fois dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

Article 6.2

Animation de la démarche qualité de vie au travail

Les questions de conditions de travail relèvent de facteurs multiples et sont du ressort de nombreux acteurs : ressources humaines, organisation, développement commercial, marketing, CHSCT, services de santé au travail, ligne managériale... De ce fait, afin de coordonner les actions menées, les entreprises sont invitées à confier à un « référent qualité de vie au travail » l'animation des démarches sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail au sein de leur entité.

Afin d'accompagner les « référents qualité de vie au travail » dans leurs missions et dans le développement de leurs expertises, la DRH groupe animera ces référents au travers, notamment, de rencontres annuelles ainsi que par le biais d'un site collaboratif qui leur sera dédié.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 6 mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche Caisse d'épargne dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Article 7.2

Demandes de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le

champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 7.3

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel

COMMERCE
(Pays de Rennes)

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2016
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DES COMMERCE LES JOURS FÉRIÉS
ET DIMANCHES DE 2016 À 2019 SUR LE PAYS DE RENNES

NOR : ASET1651136M

Entre

MEDEF 35

UPA 35

CGPME 35

D'une part, et

CSFV CFTC Bretagne

CFDT services 35

UD CFE-CGC 35

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur le territoire du pays de Rennes, les organisations conviennent que l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires, quelle que soit la taille, pourra ouvrir de manière exceptionnelle pour l'année 2017, 3 jours fériés :

- le lundi 8 mai – victoire 1945 ;
- le jeudi 25 mai – jeudi de l'Ascension ;
- le samedi 11 novembre – armistice 1918.

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Article 2

Les organisations syndicales signataires prennent acte de la possibilité pour les maires concernés par ce protocole de prendre un arrêté municipal permettant aux commerces de détail à l'exclusion des concessions automobiles, et autres que ceux faisant l'objet d'une réglementation particulière de déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés 3 dimanches pour 2017, tel que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compen-

sateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche). Les trois dimanches seraient :

- le 15 janvier 2017 (1^{er} dimanche des soldes d’hiver) ;
- le 17 décembre 2017 (dimanche qui précède Noël) ;
- le 24 décembre 2017 (dimanche qui précède Noël).

Fait le 23 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)**

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE
SURCOMPLÉMENTAIRE POUR LES CADRES

NOR : ASET1651126M

IDCC : 3205

Entre

FNCC

D'une part, et

FGTA FO

FNAACFE-CGC

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un protocole d'accord du 23 décembre 1991, applicable au 1^{er} janvier 1992, un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (art. 39) a été institué pour assurer des garanties complémentaires de retraite pour les cadres ayant au minimum 20 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite.

Ce régime, appelé fonds interprofessionnel de retraite surcomplémentaire (FIRES), avait pour objet d'assurer, un complément de retraite aux cadres qui faisaient toute leur carrière ou presque au sein des coopératives.

Le FIRES ne répond plus à son objet initial du fait des conditions d'ancienneté exigées et des évolutions successives du cadre juridique et social des régimes de retraite.

Il est donc apparu nécessaire de réformer en profondeur ce régime par sa fermeture et la création, en substitution d'un régime de retraite à cotisation définies (art. 83) pour les cadres.

Le présent accord a pour objet de modifier le règlement intérieur du FIRES à sa fermeture et d'annuler et remplacer l'accord du 23 décembre 1991 et de créer un nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2017.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seuls salariés cotisants au régime retraite complémentaire AGIRC, couverts par la convention collective des coopératives de consommateurs du 16 octobre 2014, qui sont dénommés par mesure de simplification cadres dans le présent accord.

Article 2

Réversion

Lors de la liquidation de ses droits au titre des deux régimes, et conformément à la réglementation en vigueur lors de la liquidation des droits, le bénéficiaire des contrats souscrits en application du présent accord, pourra opter entre :

- une rente non réversible ou ;
- une rente réversible au profit de son époux(se) ou partenaire de Pacs survivant. Le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

Conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension de réversion au prorata des durées respectives de mariage ou de Pacs.

Article 3

Fermeture du FIRES

Le régime de retraite à prestations définies institué par le protocole d'accord du 23 décembre 1991 est fermé à compter du 31 décembre 2016. En conséquence plus aucune cotisation ne sera versée par les employeurs sur ce fonds. La fermeture du régime est opérée dans les conditions suivantes :

- le montant net total du fonds, tel que défini au règlement, est réparti à la date de fermeture entre les bénéficiaires potentiels du régime ayant acquis au minimum 3 ans d'ancienneté révolus, au prorata de leur salaire et de leur durée d'affiliation au régime. Ces droits seront figés jusqu'à la date de liquidation de leur retraite. Ils feront, si le bénéficiaire est toujours présent dans une entreprise adhérente au FIRES au moment de la liquidation de ses droits à retraite, l'objet du versement d'une rente, conformément à la réglementation en vigueur au moment de la liquidation ;
- les droits des bénéficiaires visés à l'alinéa précédent et aux dispositions de l'article 5, sont calculés et gelés à cette date. Le capital constitutif de la rente viagère théorique est donc arrêté au 31 décembre 2016 ;
- la gestion du régime FIRES est confiée à un assureur habilité. Ce dernier doit établir, chaque année, un bilan de gestion communiqué aux partenaires sociaux de la branche. Ces derniers statueront chaque année, sur la base de ce rapport, sur le choix de l'organisme gestionnaire du régime ;
- les salariés sortant du champ d'application de l'accord perdent, conformément aux conditions d'un régime basé sur l'article 39, à tout droit à prestations au titre du régime de retraite à prestations définies (FIRES).

Chaque salarié répondant, au 31 décembre 2016, aux conditions de l'article 5 bénéficiera d'un droit à pension égal à la valeur, au 31 décembre 2016, aux fonds disponibles répartis entre les différents bénéficiaires potentiels. Les droits seront établis sur la base des rémunérations brutes de l'année 2016, reconstituées en cas d'absence donnant lieu à maintien de salaire et des durées d'affiliation comme cadre.

Ce droit à pension reste toutefois soumis à la condition de présence dans une entreprise relevant du champ de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs au moment de la liquidation des droits à retraite.

Les modalités de calcul des droits et de versement sont précisées dans le règlement de retraite « FIRES fermé » annexé au présent accord.

Article 4

Bénéficiaires du FIRES

Sont bénéficiaires du FIRES :

- les anciens salariés qui, au 31 décembre 2016 sont déjà allocataires du FIRES, et continueront à percevoir leur pension dans les conditions prévues au moment de la liquidation de leurs droits ;
- les salariés embauchés ou les salariés promus en qualité de cadre selon les dispositions de l'article 1 avant le 1^{er} janvier 2014 qui achèvent leur carrière au sein d'une entreprise ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs,

qui ont procédé à la liquidation du régime de retraite de base de la sécurité sociale ainsi que la liquidation des régimes ARRCO et AGIRC.

Le montant de rente ou de capital acquis, dans les conditions du règlement intérieur FIRES fermé, s'ajoutera aux droits acquis au régime de retraite à cotisations définies (art. 83) institué par le présent accord.

Article 5

Création d'un régime de retraite à cotisations définies et à adhésion obligatoire (art. 83)

A compter du 1^{er} janvier 2017, est instauré au profit de l'ensemble des salariés cadres visés à l'article 1^{er} du présent accord, un régime de retraite supplémentaire répondant aux conditions de l'article 83, 2^o, du code général des impôts et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il sera adossé à un contrat collectif de retraite par capitalisation à adhésion obligatoire souscrit par chaque entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord, en faveur de ses salariés cadres.

Ce dispositif est obligatoire pour l'ensemble des cadres justifiant d'une ancienneté de 6 mois.

Article 6

Bénéficiaires de l'article 83

Sont bénéficiaires de régime de retraite supplémentaire l'ensemble des salariés cadres visés à l'article 1^{er} du présent accord dès lors :

- qu'ils ont au moins 6 mois d'ancienneté ;
- et qu'ils n'ont pas demandé à bénéficier de l'un des cas de dispense prévus par la réglementation, soit à la date de signature du présent accord :
 - salariés cadres bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, s'ils justifient d'une couverture équivalente au titre d'une garantie individuelle ;
 - salariés cadres bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
 - salariés cadres à temps partiel dont l'adhésion au système les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime de retraite à cotisations définies en fournissant les justificatifs requis. Cette demande devra être formulée au plus tard dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou l'embauche pour les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Article 7

Prestations de l'article 83

La garantie souscrite donne lieu au versement d'une rente viagère, payable au plus tôt à la date de liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale, selon les modalités prévues au contrat d'assurance souscrit en exécution du présent accord.

Les prestations sont garanties par l'organisme assureur et relèvent de sa seule responsabilité, l'employeur n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations sont versées par l'organisme assureur, dans les conditions et modalités prévues au contrat ou règlement de retraite supplémentaire, telles que décrites dans la notice d'information qui sera remise lors de la mise en place du régime ou de l'embauche à chaque salarié cadre.

Dans tous les cas, les droits résultants des cotisations versées sont définitivement acquis, même si le salarié cadre ne termine pas sa carrière au sein de l'entreprise.

Avant la liquidation des droits à retraite, les sommes acquises ne pourront faire l'objet d'aucun rachat, hormis les cas de déblocage anticipés prévus à l'article 12 et les cas de transfert dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8

Gestionnaire de l'article 83 et modalités de gestion

Les partenaires sociaux optent pour un fonds en euros. Ce choix pourra être modifié chaque année, selon les modalités propres au régime en fonction des circonstances et de la performance économique du choix opéré.

Le gestionnaire doit fournir chaque année aux partenaires sociaux les éléments statistiques permettant d'éclairer leur choix sur le pilotage du régime ou le choix de l'opérateur.

Article 9

Cotisations de l'article 83

Les comptes individuels des cadres du régime de retraite supplémentaire article 83 sont alimentés par une cotisation basée sur le salaire brut du cadre.

Cette cotisation est fixée à 2,37 % de la rémunération mensuelle brute à la charge exclusive de l'employeur.

Article 10

Options possibles pour les cadres

Les cadres, conformément à la réglementation en vigueur, et si le contrat article 83 souscrit par l'employeur le prévoit peuvent effectuer des versements complémentaires, intégralement à leur charge selon les conditions fiscales et sociales en vigueur au moment du versement.

En outre ils peuvent solliciter, dans les limites prévues par la réglementation en vigueur le transfert de jours de leur compte épargne-temps, dans le cadre des accords d'entreprise le prévoyant, et de jours de congés non pris afin d'alimenter leur compte retraite individuel.

Article 11

Situation en cas de départ de l'entreprise

1. Départ en retraite

Conformément à la réglementation en vigueur, les droits ouverts au titre du régime de retraite à cotisations définies (art. 83) sont définitivement acquis. Ils sont liquidés avec les droits à la retraite.

2. Changement d'employeur

Tout salarié cadre quittant l'entreprise avant l'âge légal de la retraite peut solliciter le transfert des droits constitués dans le cadre d'un régime de retraite à cotisations définies (art. 83) vers un contrat de même nature souscrit par le nouvel employeur.

Il peut également solliciter le transfert de ses droits vers un plan d'épargne retraite populaire (PERP).

Article 12

Cas de déblocage anticipé des fonds acquis au titre de l'article 83

Les sommes investies sont normalement bloquées jusqu'à la liquidation des droits à retraite. Toutefois, un rachat anticipé est possible dans les conditions limitatives prévues par la réglementation, soit à la date de signature du présent accord :

- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ;
- cessation d'activité non salariée ;
- fin de droits à l'assurance chômage ;
- surendettement ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;

Article 13

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace le protocole du 23 décembre 1991 à compter du 1^{er} janvier 2017. Les différents règlements intérieurs, usages et pratiques liés à ce protocole cessent de produire tout effet à compter de cette date et sont remplacés par le règlement intérieur annexé au présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Le présent accord et le règlement annexé du régime cristallisé constituent un ensemble contractuel indissociable. Les dispositions dudit règlement sont opposables aux entreprises et aux participants dans les mêmes conditions que l'accord lui-même.

Article 14

Condition résolutoire

L'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} janvier 2017 est conditionnée :

- à l'approbation avant l'assemblée générale annuelle d'Humanis prévoyance (prévue pour l'approbation des comptes 2016) des comptes de résultat au 31 décembre 2016 du régime FIRES, par les signataires du présent avenant ;

– à l’approbation avant le 30 juin 2017 par l’assemblée générale de l’assureur désigné du règlement du régime FIRES 1 fermé, tel qu’annexé au présent avenant.

Dans l’hypothèse où ces conditions ne seraient finalement pas remplies, le présent avenant serait réputé n’avoir jamais existé, toutes les situations traitées, en son titre, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 30 juin 2017, seraient retraitées en fonction des règles applicables au 31 décembre 2016.

Article 15

Formalités, dépôt et publicité

Cet accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail et d’une demande d’agrément auprès des services compétents. Il fera également l’objet d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)**

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1651130M

IDCC : 3205

Entre

FNCC

D'une part, et

FGTA FO

FNAA CFE-CGC

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des coopératives de consommateurs se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers ;
- un nombre significatif de temps partiels essentiellement féminins ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes ;
- une répartition femmes/hommes très déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

L'objectif du présent accord est d'agir sur chacun de ces aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'égalité femmes-hommes passe également par une meilleure connaissance de la problématique et notamment un vocabulaire commun. Aussi, les partenaires sociaux proposent quelques éléments de définition en annexe.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des coopératives de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux coopératives et entreprises du champ d'application de la CCN des coopératives de consommateurs ainsi qu'à leurs filiales soumises à la présente convention.

Article 2

Domaines d'actions en faveur de l'égalité

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord traitera donc de ces deux aspects.

Le présent accord est un cadre incitatif pour un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité.

La branche des coopératives de consommateurs consciente des axes d'amélioration et des freins à l'égalité professionnelle choisit d'inciter les coopératives à aborder de manière prioritaire les domaines suivants :

- le recrutement et le déroulement de carrière : article 3 ;
- la formation, l'insertion professionnelle et l'égalité des parcours : article 4 ;
- l'égalité salariale, les classifications et la mixité des emplois : article 5 ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales : article 6.

Article 3

Recrutement et déroulement de carrière

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité.

Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi tant en interne qu'en externe (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler). Sur chaque offre d'emploi la mention H/F ou son équivalent dans l'intitulé des postes est obligatoire ;
- le cas échéant, mise en avant des facteurs pouvant contribuer à une plus grande mixité sur des métiers dans lesquels la répartition par sexe est fortement déséquilibrée ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible ;
- établissement de critères de sélection objectifs assurant l'égalité des chances.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce qu'à compétences et expériences égales le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures reçues.

Les partenaires sociaux invitent donc les entreprises à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives.

Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle.

Article 4

Formation, insertion professionnelle et égalité des conditions de réalisation des parcours

La formation est un moyen de rétablir les équilibres en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder soit à des emplois différents, soit à des niveaux de responsabilités supérieurs et contribuer ainsi à limiter les écarts entre les sexes.

Le plan de formation, contribue dans ses objectifs à la réduction des inégalités et à la recherche de solutions permettant de rééquilibrer la répartition entre les sexes de certains emplois.

Les coopératives veilleront à ce que la formation, en plus de répondre aux enjeux précités, soit organisée selon des modalités intégrant dans la mesure du possible les contraintes de vie personnelle de la majorité des participants.

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salariés d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque coopérative.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les coopératives devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Les écarts éventuellement constatés devront faire l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5 de mesures correctives planifiées dans le temps.

Article 5

Egalité salariale, classifications et mixité des emplois

Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Doivent être analysés, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, les écarts de salaire, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Les écarts constatés entre ce principe et la réalité doivent être analysés afin d'être supprimés dans le cadre des objectifs chiffrés établis dans les accords d'entreprise ou les plans d'action élaborés dans le cadre du présent accord.

Dans l'analyse des écarts dans les entreprises, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité pour les coopératives à distinguer, le cas échéant, ce qui dans la rémunération fixe ressort du parcours individuel et à en objectiver les raisons. Dans le cas où aucun élément objectif ne justifie ces écarts, la coopérative met en œuvre un plan de réduction et de suppression de ces écarts.

Enfin, il est rappelé que les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ne doivent pas occasionner d'écarts et que, le cas échéant, des mesures correctrices doivent être mises en place.

Les absences de longue durée, qu'elles soient pour maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle ou congé parental ou familial, ne doivent pas, de manière indirecte, devenir des facteurs d'écart entre les salariés en contribuant ainsi à creuser les écarts entre les sexes.

Au retour d'une absence supérieure à trois mois, la situation de l'homme ou de la femme concernée fera l'objet d'un examen individuel afin de rechercher les solutions les plus adaptées à sa situation et combler, le cas échéant sur une période maximale de deux ans, les écarts ayant pu se creuser notamment en matière de formation professionnelle, de rémunération, etc.

Les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, doivent pouvoir accéder aux mêmes parcours professionnels et bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière pour l'ensemble des postes de l'entreprise.

Que ce soit pour la formation ou l'évolution des carrières, le travail à temps partiel ou les contraintes de mobilités ne peuvent conduire à des disparités du taux horaire du salaire de base.

Article 6

Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Parentalité et solidarités familiales

Les partenaires sociaux par cet accord, demandent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, les entreprises doivent :

- informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux et l'absence de lien avec le sexe pour la prise en compte de ces congés ;
- organiser un entretien professionnel de retour si l'absence est supérieure à trois mois.

Cet entretien portera sur les éventuels besoins de formation et impacts du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

Articulation et conciliation des temps de vie

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont invitées à prendre en compte autant que possible, dans leur organisation, les éléments suivants :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que la personne concernée puisse organiser sa vie familiale ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés, en mettant en application le droit à la déconnexion.

L'entreprise, par sa culture managériale, a un rôle à jouer dans une meilleure articulation des temps qui est un levier significatif de l'égalité.

A tous les niveaux de management, le principe de la prise en compte de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie familiale doit être respecté, et les demandes d'assouplissement dans l'organisation du temps de travail sont à examiner au regard de leurs seuls impacts sur le fonctionnement de l'entreprise.

A ce titre :

- les réunions doivent être organisées dans des plages journalières horaires maximales de 9 heures ;
- les moyens alternatifs (conférence téléphonique, visioconférence, télétravail selon les accords d'entreprise) mis en œuvre, le cas échéant ;
- le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail respecté.

Article 7

Prévention du harcèlement et des agissements sexistes au travail

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes. Quelle que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entreprises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.), doivent être identifiés afin de les supprimer. Les faits les plus graves doivent être sanctionnés. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT.

Article 8

Outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un certain nombre d'outils, certains liés à la taille de l'entreprise, qui sont autant d'occasions d'aborder de manière pragmatique l'égalité professionnelle.

Le rapport de l'observatoire doit être un moyen d'examiner la situation de l'entreprise au regard de celle de la branche.

Le bilan social doit analyser la situation dans l'entreprise et son évolution.

La négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle.

L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, elles sont invitées à formaliser des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées, adaptés à leur effectif, de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

Article 9

Gouvernance et dialogue social

Salariés et employeurs doivent être convaincus qu'au-delà d'obligations légales telles que celles relatives à la composition des conseils d'administration des sociétés cotées il convient de tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes structures de représentation et de direction.

A ce titre, la composition des IRP doit également refléter cet équilibre tout en tenant compte des réalités de la situation de l'entreprise. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise, et ce pour chaque collègue.

Article 10

Indicateurs de suivi

Les accords et plan d'action établis dans les entreprises doivent comporter des indicateurs de suivi et prévoir des objectifs chiffrés d'amélioration.

C'est au vu de ces objectifs et indicateurs de suivi que doivent être analysées les pratiques de l'entreprise, afin, le cas échéant, de pouvoir rechercher de nouvelles mesures ou indicateurs si celles prévues s'avéraient à l'usage inefficace ou non pertinentes.

Article 11

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de créer au sein de la CPNE un comité de suivi du présent accord chargé de vérifier au niveau du rapport de branche l'impact réel des mesures prises. Ce comité fonctionnera sur la base des modalités de réunion de la CPNE et déterminera les indicateurs de suivi du présent accord dont il assurera le suivi et déterminera les indicateurs de suivi du présent accord dont il assurera le suivi.

Article 12

Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les procédures légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 13

Formalités, dépôt et publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail et d'une demande d'agrément auprès des services compétents. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DÉFINITIONS

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissements sexistes : tous agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT N° 7 DU 27 OCTOBRE 2016
À L'ACCORD DU 5 JUIN 1987 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651121M
IDCC : 1619

Entre
CNSD
FSDL
UJCD UD

D'une part, et

FNISPAD
FSPSS FO
FNSCPAR CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non cadres tels que définis à l'avenant n° 6 du 6 novembre 2014 et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 et conviennent des modifications suivantes.

Article 1^{er}

Modification des cotisations

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 6 du 6 novembre 2014, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,50 % TA (*) et TB (**) de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,50 % TA (*) TB (**) à la charge du salarié et 1,00 % TA (*) TB (**) à la charge de l'employeur ».

(*) Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

(**) Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Formalités administratives

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 21 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA COUVERTURE

COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1651117M

IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CFTC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 9 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

Article 1^{er}

L'article 9 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 9. Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
- soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement intégral, par la solidarité, de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article. »

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 21 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651118M

IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CFTC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 11.3 *ter* de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 11.3 *ter* de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 sont remplacées par les suivantes :

« 11.3 *ter*. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité :

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

- soit, au “fonds de solidarité” des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 3 juillet 1992 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement par la solidarité :

- de la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;
- d'aides pour les salariés en situation d'aidant, selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;
- d'aides aux salariés relevant de la classification “maladies redoutées”, définie par la CPPS et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;
- de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein sous réserve d'un plafond de salaire annuel brut équivalent temps plein jusqu'à 22 000 euros.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarité définies au présent article. »

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 NOVEMBRE 2016
DU CNEA À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

NOR : ASET1651122M
IDCC : 2336

*Conseil national des employeurs d'avenir,
88, rue Marcel-Bourdarias,
CS 700 14, 94146 Alfortville Cedex*

Alfortville, le 28 novembre 2016

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le CNEA vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

A toutes fins utiles, nous vous précisons que cette adhésion s'effectue dans le contexte d'un rapprochement par le biais d'une fusion décidée entre le SNEFOS et le CNEA aux termes de laquelle le CNEA sera substitué dans l'ensemble des droits et obligations du SNEFOS.

Vous souhaitant bonne réception de cette déclaration d'adhésion, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président du CNEA

Convention collective

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

**AVENANT N° 4 DU 27 JUIN 2016
AU PROTOCOLE N° 155 DU 4 JUILLET 2014 RELATIF AU RÉGIME
DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

NOR : ASET1651137M
IDCC : 783

Entre

FEGAPEI-SYNEAS

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le protocole n° 155 du 4 juillet 2014, modifié par avenant n° 1, 2 et 3, les partenaires sociaux ont modifié le régime conventionnel de complémentaire santé des accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes.

Ce régime, conformément à l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, prévoit une condition d'ancienneté de 4 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier du régime conventionnel.

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé introduite par la loi du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de couverture de tous les salariés pour ce type de risque au 1^{er} janvier 2016, les signataires du présent avenant n° 4 au protocole n° 155 conviennent de supprimer la condition d'ancienneté du régime conventionnel de complémentaire santé.

La loi n° 2015-1702 du 22 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016 prévoit un nouveau dispositif pour les salariés dont la durée de couverture obligatoire ou la durée du contrat est courte et les temps très partiels (art. L. 911-7, III, alinéa 2 et art. L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale). Ce dispositif dit « versement santé » a fait l'objet de précisions par décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (art. D. 911-5 à D. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs ce décret n° 2015-1883 est venu introduire des « cas de dispense de droit » à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces cas de dispense de droit n'ont plus à figurer dans le texte conventionnel pour s'appliquer. Il s'agit notamment des salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS de l'art. L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou de la couverture médicale universelle complémentaire (CMU-C de l'art. L. 861-3 du code de la sécurité sociale) ou encore les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective et obligatoire respectant les conditions de l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale qui étaient prévus par l'article 7.2.3, 3. « Caractère obligatoire de l'adhésion » du chapitre 7 des accords collectifs CHRS.

Pour sécuriser les entreprises, les salariés et le régime social attaché aux cotisations du régime, les parties signataires ont décidé des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modification du régime conventionnel de complémentaire santé

Les dispositions de l'article 7.2.3 des accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes, en son 1. « Définition des bénéficiaires » et son 3. « Caractère obligatoire de l'adhésion » sont rédigées comme suit :

Article 7.2.3

Adhésion du salarié

« 1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés relevant des accords collectifs CHRS, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche. »

« 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention dans le cadre du degré élevé de solidarité, prévue à l'article 7.2.9, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés (part salariale).

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. A l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- d'un contrat d'assurance de groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

A défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des cas de dispense prévus à l'article 2 du présent avenant (art. 7.2.3.4. Versement santé).

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion. »

Les dispositions de l'article 7.2.3.2 relatives aux cas de suspension du contrat de travail sont inchangées.

Article 2

Versement santé

Il est inséré après l'article 7.2.3.3 modifié ci-dessus un article 7.2.3.4. Intitulé « Versement santé » rédigé comme suit :

« 4. Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à D. 911-8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine conformément à l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Effet. – Durée

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au *Journal officiel* conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les salariés, dont les contrats en cours n'ont pas dépassé la durée de 4 mois (condition d'ancienneté du protocole n° 155 modifiée par le présent avenant) à la date d'application définie ci-dessus, seront affiliés de manière obligatoire à compter de cette date d'application sauf s'ils font valoir un des cas de dispense ci-dessus.

Les salariés n'ayant pas encore atteint la condition d'ancienneté du protocole n° 155 au moment de la date d'application du présent avenant et dont la durée de couverture collective et obligatoire restant à courir serait inférieure à 3 mois, pourront prétendre au versement santé dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2016
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1651119M

IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC CHIMIE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'industrie pharmaceutique ont conclu un accord collectif le 3 juillet 2013 afin de mettre en place un second contrat de génération de branche.

A l'issue d'une période de 3 ans, les partenaires sociaux ont réalisé un bilan des engagements pris. Ils constatent une réalisation d'une grande partie de ces engagements et souhaitent par conséquent poursuivre les efforts pour le maintien et le développement de l'emploi des jeunes et des salariés de 50 ans et plus tout en assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, la mixité des emplois ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre toutes les discriminations.

A cet effet, le présent accord s'articule autour de trois volets :

Tout d'abord, il prévoit des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. En 2015, 12,4 % des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 30 ans et représentaient environ 20 % des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance progresse mais reste limité par rapport à d'autres secteurs.

Par ailleurs, dans un secteur avec une moyenne d'âge à 42 ans depuis plusieurs années, cet accord vise à continuer à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges dans

leur politique de ressources humaines. Les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'accompagner à la fois le maintien des salariés de 50 ans et plus dans l'emploi, notamment via l'accès à la formation, ainsi que de les préparer à la fin de carrière professionnelle.

Enfin, par ce nouvel accord et à travers la coopération intergénérationnelle, les partenaires sociaux souhaitent à la fois encourager la transmission des savoirs et des compétences, dans et hors de l'entreprise (notamment à travers le mécénat de compétence) mais également les échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les salariés plus jeunes.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

TITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION ET OBJECTIFS

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

Article 2

Diagnostic de la branche

Le présent accord est élaboré sur la base du bilan du précédent accord « contrat de génération » ainsi que d'un diagnostic préalable présenté aux partenaires sociaux de la branche le 16 juin 2016 et amendé.

Ce diagnostic de branche « contrat de génération » est réalisé à partir des données des rapports annuels sur l'emploi au 31 décembre 2012, 2013 et 2014⁽¹⁾ ainsi que du contrat d'étude prospective des industries de santé (synthèse de janvier 2013), du baromètre emploi annuel 2012, du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009, et du bilan 2012 de l'accord collectif de branche sur l'emploi des jeunes du 16 novembre 2011. Le diagnostic de la branche figure en annexe du présent accord (non publié).

Le diagnostic comporte des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic de la branche révèle une baisse de la part des jeunes dans les effectifs sur les deux dernières années, et une hausse de la part des salariés de 50 ans et plus :

En 2014 :

- 2,7 % des salariés des entreprises du médicament, soit 2 519 personnes sont âgées de moins de 26 ans. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (2,2 % des effectifs) et 2012 (2,1 % des effectifs) ;
- 8,6 % des effectifs, soit 8 024 personnes sont âgées de moins de 30 ans. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (7,7 % des effectifs) et 2012 (7,8 % des effectifs). L'engagement du précédent accord contrat de génération était d'atteindre un taux de 10 % ;

(1) Les données au 31 décembre 2015 ne seront disponibles qu'à compter de la fin de l'année 2016.

- 27,1 % des effectifs, soit 28 283 personnes, sont âgés de 50 ans et plus. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (25,5 % des effectifs) et 2012 (24,2 % des effectifs). L'engagement du précédent accord contrat de génération était de maintenir ce taux à hauteur de 23 % ;
- 11,8 % des effectifs, soit 11 009 salariés sont âgés de 55 ans et plus. Ce pourcentage est en hausse par rapport à 2013 (10,5 % des effectifs) et 2012 (9,8 % des effectifs) ;
- 2 470 contrats en alternance ont été conclus en 2014 (1 242 contrats de professionnalisation et 1 228 contrats d'apprentissage). En 2015, le nombre de contrats en alternance atteint 2 617 dont 1 281 contrats de professionnalisation et 1 336 contrats d'apprentissage. L'engagement du précédent accord contrat de génération était d'augmenter le nombre de contrats d'au moins 10 % chaque année dans les entreprises de 250 salariés et plus. Cet objectif a été dépassé chaque année.

En 2014, il y a eu près de 8 500 recrutements en CDI et CDD (hors alternance), dont 5 049 recrutements en CDI tout âge confondu, pour l'ensemble du secteur. Les salariés âgés :

- de moins de 26 ans représentent 16,25 % des recrutements en CDI et CDD contre 17,8 % en 2013 et 16,5 % en 2012 ;
- de 26 à 35 ans représentent 36,2 % des recrutements en CDI et CDD contre 40,4 % en 2013 et 38,1 % en 2012 ;
- 55 ans et plus représentent 2,2 % des recrutements en CDI et CDD contre 2,1 % en 2013 et 2,9 % en 2012.

Article 3

Tranches d'âges des jeunes et des salariés de 50 ans et plus concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour les contrats de génération, telles que rappelées à l'article 1.2 du présent accord.

En effet, les partenaires sociaux considèrent que les engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et permettant la transmission des savoirs et des compétences doivent pouvoir bénéficier aux jeunes et aux seniors, indépendamment des conditions d'âges requises pour l'aide au contrat de génération.

Ainsi, compte tenu du diagnostic présenté aux partenaires sociaux et amendé, il a été décidé pour l'application du présent accord de considérer que les actions de branche devaient cibler :

- les jeunes âgés de moins de 30 ans ;
- les seniors âgés de 50 et plus, avec une priorité donnée aux salariés âgés de 55 ans et plus.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4

Objectif chiffré de la branche en matière de recrutements et de maintien de l'emploi des jeunes

Dans un contexte de mutation structurelle du secteur, les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des jeunes au sein des entreprises du médicament sur la durée de l'accord.

Sont pris en compte pour évaluer l'évolution du taux de recrutement des jeunes :

- la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements.

Le bilan du contrat de génération précédent fait apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 19,2 % des recrutements en CDI, soit 969 personnes (contre 22,6 % en 2013, soit 826 personnes).

L'objectif est d'augmenter progressivement la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements (tout type de contrat) à 30 % dont 20 % des recrutements en CDI au 31 décembre 2018.

– la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs.

Le bilan du contrat de génération précédent fait également apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 12,4 % des effectifs.

L'objectif est d'augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans à 15 % des effectifs globaux de la branche au 31 décembre 2018.

Les objectifs prévus au présent accord de recrutement des jeunes pourront être différents ou modulés par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 5

Modalités d'intégration, de recrutement, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Par ces engagements, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures et des moyens qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, de leur taux d'emploi ainsi qu'à leur professionnalisation.

Ils définissent ainsi différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise.

5.1. Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche

Après une diminution constante de la part des jeunes dans les effectifs de la branche pendant une dizaine d'années, on constate une augmentation de la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs pendant la période couverte par le précédent contrat de génération (2013-2016) jusqu'à atteindre 12,4 % des effectifs.

Afin de poursuivre cette dynamique de recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer les jeunes talents, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes, à accompagner les entreprises (notamment les PME/TPE), à développer la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

5.1.1. Partenariats avec le monde de l'éducation

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent pérenniser et continuer à développer les partenariats avec le monde de l'éducation.

Engagements : les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation, notamment lors de journées portes ouvertes, afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels, aux élèves et aux étudiants.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent améliorer la connaissance des métiers de l'industrie pharmaceutique. A cet effet, la branche s'engage à participer aux forums carrière des universités et à intervenir dans les universités afin de présenter les métiers de notre industrie et leurs perspec-

tives. Elle s'engage également à travailler avec les services d'insertion et d'orientation des lycées et des universités afin de développer leur connaissance des métiers.

Moyens/indicateurs :

- réalisation d'une communication à destination des entreprises notamment dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux ;
- participation à des forums carrières par les équipes du LEEM, du CFA LEEM et/ou des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- réalisation de web conférence à destination des services d'insertion et d'orientation.

5.1.2. Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes

Engagement : afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel, et les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique et les informer sur les dispositifs de formation en alternance, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers du secteur, avec une attention particulière pour les jeunes peu qualifiés.

Moyens/indicateurs :

- cette communication sur les métiers et l'alternance s'effectue notamment au travers de la diffusion du « Zoom des métiers », de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, de l'OPCA DEFI et des CFA LEEM. La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers ;
- présence des équipes du LEEM et/ou du CFA LEEM sur les salons étudiants, notamment admission post-bac, le mondial des métiers et AQUITEC.

5.1.3. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers, le recrutement des jeunes et les procédures d'insertion

Engagement : la branche s'engage à accompagner les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement de jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web, et notamment de supports types de présentation du secteur et des métiers et d'un kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise (rappel des obligations de l'entreprise et du jeune, outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, financement des contrats en alternance...).

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), élaboreront un « guide sur le recrutement des jeunes et la gestion des stages ».

5.2. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi

Engagement : l'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche, des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les 2 premières semaines de son arrivée. L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise et les procédures internes (hygiène, sécurité, environnement...).

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise pourra organiser un entretien de suivi. Ce dernier se déroule entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent et porte, en particulier, sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Moyens/indicateurs : les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

La branche organisera une communication auprès des entreprises adhérentes sur ce parcours d'accueil.

Afin d'accompagner les entreprises et plus particulièrement les TPE/PME dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) :

- un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien, sur la base du guide d'entretien existant dans la branche sur l'entretien professionnel ;
- un modèle type de livret d'accueil qui sera diffusé auprès des entreprises.

5.3. Désignation d'un référent

Engagement : pour faciliter l'intégration du jeune embauché, en CDI ou en CDD de 6 mois et plus, dans l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » doit être présenté au jeune dès son arrivée. Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il aura notamment pour rôle de faire une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son poste de travail et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent sera choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste (même service, direction ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, voire même étage), sans considération du lien hiérarchique si l'organisation le permet.

Le référent, choisi sur la base du volontariat, sera destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise et notamment, d'une brochure lui explicitant son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur laquelle il pourra s'appuyer.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacra à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Moyens/indicateurs : un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNEIS et mis à disposition des entreprises, notamment des PME, et des référents.

5.4. Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie

Des modules types de formations pourront être proposés au niveau de la branche pour faciliter l'intégration des jeunes en fonction de leurs acquis, via l'OPCA DEFI, correspondant notamment aux compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, telles que décrites dans l'article 11 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie est notamment assuré à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Si ces formations sont éligibles à la période de professionnalisation, elles pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à utiliser les dispositifs existants d'accompagnement à l'emploi, notamment ceux mis à disposition par pôle emploi.

5.5. Favoriser l'insertion des doctorants dans l'industrie pharmaceutique

Engagement : les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de développer l'insertion des doctorants dans notre industrie. Les conventions industrielles de formation par la recherche « CIFRE » permettent, en développant la collaboration des laboratoires publics et des entreprises du médicament, de placer des doctorants dans un cadre professionnalisant et multi-

culturel. Ce cadre de recherche en alternance entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil permet au doctorant d'acquérir un nouveau « savoir-être » favorisant leur insertion dans l'emploi ⁽¹⁾. Pour ces raisons, la branche souhaite développer le recours aux conventions CIFRE et notamment aux CIFRE filière.

Moyens/indicateurs : la branche organisera des web conférences et des réunions territoriales afin d'informer les entreprises sur les modalités de recours et les avantages du dispositif CIFRE.

5.6. Soutenir les initiatives en faveur de la diversité

Engagement : Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent voir se poursuivre le développement de la diversité dans les entreprises du médicament. Aussi, ils soutiendront les initiatives en faveur de la diversité visant à prévenir et lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès aux études supérieures et à l'emploi des jeunes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent particulièrement agir en faveur des jeunes issus des réseaux d'éducation prioritaire et des jeunes en situation de handicap.

Moyens/indicateurs : la branche développera des partenariats avec des associations régionales afin de soutenir ou d'aider à développer leurs initiatives en faveur de la diversité.

La branche réalisera également un ou plusieurs forums alternants de recrutement en région afin de faciliter la rencontre entre des jeunes, des entreprises et des universités/écoles pour encourager la diversité dans le milieu académique et l'industrie pharmaceutique.

Article 6

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance et des stages.

En effet, ils considèrent que la formation professionnelle des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur insertion professionnelle et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Engagements : comme pour les jeunes embauchés, les jeunes en alternance et les stagiaires bénéficieront du parcours d'accueil dans l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord. Le rôle du référent sera assuré par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

Le LEEM engage les entreprises à définir les conditions d'organisation (charge de travail, modalités de mise en œuvre...) et de valorisation de ces rôles.

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur les dispositions conventionnelles sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise ».

(1) 70 % des doctorants, ayant bénéficié du dispositif CIFRE, accèdent à un emploi en moins de 3 mois et 93 % dans les 6 mois (données statistiques établies par l'ANRT).

Le kit « alternance pour l'entreprise » contiendra un outil de communication à destination des managers expliquant comment et pourquoi recourir à l'alternance, un outil de calcul des coûts relatifs à l'alternance ainsi que des fiches synthétiques sur le parcours d'intégration de l'alternant, la formation des tuteurs, etc.

6.2. Favoriser le développement de l'alternance

Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance. L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur, notamment par l'application des dispositions incitatives légales.

6.3. Engagement de progression des contrats en alternance

6.3.1. Diagnostic de la branche au 31 décembre 2014

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres au 31 décembre 2014.

Le bilan du précédent contrat de génération et le diagnostic de la branche révèlent qu'en 2014 ont été conclus :

- 2 470 contrats en alternance dont 1 242 contrats de professionnalisation et 1 228 contrats d'apprentissage (contre 785 contrats de professionnalisation et 802 contrats d'apprentissage en 2011).

Pour information, en 2015, le nombre de contrat en alternance atteint 2 617 dans notre industrie dont 1 281 contrats de professionnalisation et 1 336 contrats d'apprentissage.

6.3.2. Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance

Engagement : les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'effectif annuel moyen de contrats en alternance tels que prévu à l'article 1 609 quinquies du code général des impôts (CGI) de 10 %, chaque année pendant la durée du présent accord.

Moyen/indicateurs : le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance sera réalisé chaque année par la CPNEIS. Les chiffres définitifs seront publiés sur le site extranet du LEEM. Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dans les conditions de l'article 1 609 quinquies du CGI, si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- effectif moyen de contrat en alternance supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
- progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise (quel que soit le pourcentage de progression) ;
- progression d'au moins 10 % prévue du nombre de contrat d'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament.

L'objectif est d'augmenter le nombre de contrats en alternance à hauteur de 3 600 au 31 décembre 2018.

6.3.3. Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les TPE/PME

Les partenaires sociaux constatent que les grandes entreprises du secteur forment un nombre significatif de jeunes en alternance mais n'ont pas la possibilité de tous les recruter à l'issue de leur contrat. Ces entreprises participent ainsi à la formation de jeunes et offrent la possibilité à des TPE/PME de recruter ces jeunes formés et disposant d'ores et déjà d'une connaissance de l'industrie du médicament.

Engagement : depuis quelques années, les entreprises du médicament mènent une politique d'alternance poussée afin que ses futurs professionnels soient excellemment formés et suffisamment expérimentés pour faciliter leur entrée sur le marché du travail. Pour les accompagner au mieux, la branche propose aux jeunes en fin de parcours d'études de participer à un forum emploi leur permettant de rencontrer notamment des TPE/PME de notre industrie qui ont des besoins en compétences.

Les partenaires sociaux souhaitent pérenniser et développer ces « forums alternants » mis en place dans le cadre de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) afin de continuer de favoriser l'insertion professionnelle des post-alternants.

Moyens/indicateurs : dans ce cadre, la branche s'engage à pérenniser et développer l'organisation de « forums alternants » dans plusieurs régions. Les partenaires sociaux suivront le nombre de « jeunes » et d'entreprises participant à ces forums.

6.4. Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux étudiants concernés d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et l'emploi des jeunes.

6.4.1. Convention de stage

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties. Le contenu de cette convention est défini par l'article D. 124-4 du code de l'éducation.

6.4.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- appliquer les horaires de l'entreprise ou du service auquel est affecté le stagiaire ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel ;
- rédiger, sur demande du stagiaire, une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu le cas échéant (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

6.4.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, il est rappelé que conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

6.4.4. Durée maximum

Il est rappelé que conformément à l'article L. 124-5 du code de l'éducation, la durée du ou des stages de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

6.4.5. Gratification du stagiaire et avantages

Conformément à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois, il fait l'objet d'une gratification horaire minimum de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. L'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage.

Il est rappelé que conformément à l'article 31.4° c des clauses générales de la CCNIP « en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

6.4.6. Garantir la réalisation des stages obligatoires de 4 mois et plus pour les étudiants en pharmacie et en visite médicale/promotion du médicament

Engagement : la branche s'engage à permettre aux étudiants en pharmacie de la filière industrie ainsi qu'aux étudiants en visite médicale/promotion du médicament de pouvoir réaliser leur stage (de 4 mois et plus) de validation de leur diplôme dans une entreprise de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent également encourager les entreprises à accueillir des étudiants en biologie ou en science pour la réalisation de leurs stages obligatoires.

Moyens/indicateurs : la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises sur l'accueil en stage des étudiants en pharmacie de la filière industrie et en visite médicale/promotion du médicament.

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS

Article 7

*Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans*

7.1. Objectif en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus

Les actions de la branche doivent permettre un maintien du taux de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament, tous contrats confondus.

D'après les données du diagnostic les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 10,29 % des recrutements en CDI et CDD (soit 870 personnes) au 31 décembre 2014.

L'objectif est de maintenir sur les 3 prochaines années, la part des salariés de 50 ans et plus, dans les recrutements en CDI et CDD à hauteur de 10 %.

L'objectif prévu au présent accord de recrutement des salariés de 50 ans et plus pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

7.2. Objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus

Les actions de la branche doivent permettre un maintien de l'effectif des salariés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament.

Le diagnostic fait apparaître qu'au 31 décembre 2014, les salariés de 50 ans et plus représentent 25,7 % des effectifs (25 482 personnes).

L'objectif est de maintenir à un taux moyen sur la période 2016-2018 égal ou supérieur à 23 % sur la durée de l'accord ⁽¹⁾, la part des salariés âgés de 50 ans et plus, ayant un contrat de travail (CDI et CDD).

L'objectif de maintien de la part des salariés de 50 ans et plus dans les effectifs globaux de la branche, prévu au présent accord, pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 8

*Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail
et la prévention de la pénibilité, notamment par l'aménagement de l'organisation du travail*

Le présent accord doit permettre la mise en place d'actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment pour les salariés de 50 ans et plus. Ces mesures doivent permettre de créer un environnement professionnel favorable à la fin de carrière des salariés de 50 ans et plus.

(1) Les chiffres seront appréciés du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2018.

8.1. Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail

Engagement : l'entreprise s'engage à examiner en priorité les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou d'organisation du travail des salariés de 50 ans et plus. Dans ce cadre, l'entreprise portera une attention particulière pour les travailleurs de nuit ou en travail posté. En application de l'article 3 de l'accord collectif du 21 octobre 2002 sur le temps partiel, il est rappelé que les salariés souhaitant modifier leur horaire de travail en feront la demande écrite auprès de leur employeur. L'employeur devra apporter une réponse au salarié concerné dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver sa réponse par écrit. Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Moyens/indicateurs : la branche valorisera les dispositions conventionnelles sur cette priorité, notamment en encourageant les entreprises à mettre en place une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs qu'elle définit, en cas d'opportunité dans l'entreprise pour le salarié demandeur (exemple : date de la demande) ou en fournissant un formulaire type de demande pour le salarié.

Article 9

Actions en faveur des salariés de 50 ans et plus

En s'appuyant sur le diagnostic « contrat de génération », les accords collectifs d'entreprise ou les plans d'actions ou l'accord de branche doivent comporter des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Pour atteindre les objectifs définis sur l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les partenaires sociaux de la branche conviennent de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés de 50 ans et plus dans les 4 premiers domaines ainsi que de communiquer sur les outils pouvant exister sur le 5^e domaine.

9.1. Recrutement des salariés de 50 ans et plus dans la branche

L'industrie du médicament doit faire face à la question du recrutement lié au renouvellement de ses effectifs et aux problématiques de pénurie de recrutement, notamment de pharmaciens et de médecins ou de certains métiers en production ou en qualité et de préparation des compétences de demain. Le diagnostic contrat de génération projette qu'entre 2015 et fin 2017, environ 2 000 salariés prendront leur retraite.

9.1.1. Développement de la formation de branche : « Favoriser l'emploi des seniors »

Engagement : l'entreprise s'engage à former et à sensibiliser les managers et les salariés des services de ressources humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des salariés de 50 ans et plus, notamment via la formation construite par la branche « favoriser l'emploi des seniors ».

Moyen/indicateurs : la prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI sera possible dans les conditions fixées par le conseil d'administration, sur avis du comité paritaire de section professionnelle Pharma.

9.1.2. Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament (www.emploi.leem.org)

Engagement : la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament visible sur le site www.emploi.leem.org est destinée aux candidats et recruteurs du secteur des industries de santé en France.

Moyens/indicateurs : afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, le LEEM s'engage à continuer à rappeler sur l'espace recruteur du site www.emploi.leem.org, l'importance de favoriser l'emploi des salariés de 50 ans et plus et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche.

9.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

9.2.1. Promotion du site www.macarriedanslapharma.org

L'industrie du médicament est une industrie de recherche et d'innovation dans laquelle les métiers, le plus souvent très qualifiés, sont en évolution constante. Par ailleurs, un certain nombre de dispositifs et outils existent pour favoriser la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur ces outils, pour susciter l'intérêt du salarié d'être un des acteurs de son évolution de carrière professionnelle, avec le soutien de son entreprise.

Engagement : au travers de l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament, la communication sur les métiers, leur évolution et les « passerelles métiers » possibles pour les salariés du secteur sera reconduite auprès des entreprises du médicament.

Moyens/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et améliorer le site www.macarriedanslapharma.org. L'entreprise informera les salariés de l'existence de ces outils.

9.2.2. Développer la territorialisation de la GPEC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus

Engagements : face au constat d'une mobilité professionnelle des salariés de 50 ans et plus concentrée sur leurs bassins d'emploi de résidence, les partenaires sociaux souhaitent développer la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus et donner de l'information aux salariés et aux entreprises afin de développer une gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences.

Moyens/indicateurs n° 1 : la branche, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers, développera la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus au travers de « Tableau de bord emploi » et de « Tableau de bord formation ».

Moyens/indicateurs n° 2 : la branche, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers, promouvra la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à travers des outils de mobilité.

9.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics prioritaires. Les actions de formation proposées aux salariés de 50 ans et plus dans l'entreprise doivent viser à développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Engagement : la validation des acquis de l'expérience est un outil pour reconnaître les compétences et les qualifications des salariés de 50 ans et plus. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) et le CQPI (CQP interbranches) qui permettent de reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant sont aussi des outils adaptés.

Moyen/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ce dispositif aux entreprises du secteur.

9.4. Développement d'une formation « Préparation à la retraite »

Engagement : le passage de la vie active à la retraite est une étape importante devant être préparée au mieux afin d'être vécu sereinement.

Afin d'accompagner les salariés dans cette transition, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une formation de préparation à la retraite permettant d'informer les salariés, dans les deux ans qui précèdent la date prévisible de départ à la retraite, sur les modalités techniques et pratiques du départ à la retraite.

Moyen/indicateurs : les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place, dans le cadre de la CPNEIS, une formation de préparation à la retraite pour les salariés dans les 2 ans qui précèdent la date prévisible de départ à la retraite. Ils se rapprocheront également du groupe de protection sociale Klesia dont dépendent les entreprises du médicament pour examiner la possibilité de construire une action d'information/formation commune et de la faire connaître auprès des futurs allocataires.

TITRE IV

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Article 10

*Compétences clés dont la préservation
est considérée comme essentielle pour la branche*

Les compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche sont détaillées dans le diagnostic annexé au présent accord.

A partir des matrices des compétences réalisées dans le cadre du CEP industrie de santé 2012, ont été listées, les compétences clés de la branche par domaine de métiers qui peuvent être résumées dans le tableau suivant.

En recherche et développement :	Biologie, biochimie Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique Etudes cliniques Pharmacovigilance Animation d'équipes pluridisciplinaires Assurance qualité Stratégie/gestion réglementaire
En production	Analyse et contrôle biochimique Maîtrise des procédés Pilotage de la supply chain HSE Gestion de production Assurance et contrôle qualité Achats industriels

En commercialisation et diffusion d'information	Marketing Affaires publiques Etudes épidémiologiques Economie de la santé Information/conseil à l'égard des prescripteurs Négociation
En support	Assistants/secrétaires

Article 11

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

11.1. Accompagner le développement de la fonction tutorale

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance et de conserver ses savoir-faire. Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les différents acteurs concernés, l'encadrement et préparer les personnes chargées de cette transmission des savoirs et des compétences, en développant le tutorat. A cet effet, les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la formation tutorale exercée par les salariés.

Engagement : selon les modalités prévues à l'article 12 de l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs, au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

Moyens/indicateurs :

- en 2015, la part des fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 24 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, le nombre de fonctions tutorales des salariés âgés de 50 ans et plus ait augmenté à hauteur de 25 % ;
- en 2015, la part des formations de tuteur réalisée par des salariés de 50 ans et plus prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 23 % de l'ensemble des formations de tuteur prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés de 50 ans et plus ait augmenté à hauteur de 25 %.

11.2. Développer le mécénat de compétence

Engagement : la transmission des savoirs et des compétences peut également être mise en place en dehors de l'entreprise. A cet effet, les partenaires sociaux de la branche souhaitent développer le mécénat de compétence et permettre ainsi à des salariés expérimentés d'utiliser et transmettre leurs savoirs et compétences dans une structure différente de son entreprise.

Moyens/indicateurs : afin de faire connaître le dispositif du mécénat de compétence, la branche réalisera une note sur les avantages et modalité de mise en œuvre du dispositif à destination des entreprises.

11.3. Anticiper les départs en retraite pour sécuriser les savoir-faire

Engagement : afin de pouvoir sécuriser au mieux les savoir-faire des salariés des entreprises du médicament lors de leur départ en retraite, les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'anticiper ces départs afin d'organiser la transmission des savoir-faire.

Moyens/indicateurs : production d'estimation du nombre de départ en retraite au niveau de la branche professionnelle mais également par régions et par métier.

Article 12

Coopération intergénérationnelle

Engagement : les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle ont pu au cours de cette expérience professionnelle acquérir une expertise et des savoir-faire clés pour l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes embauchés ont pu acquérir des savoirs et des compétences dans le cadre de leur formation initiale ou leurs premières expériences professionnelles, et disposent d'un regard « neuf » sur l'entreprise et ses procédures.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent d'accompagner la coopération intergénérationnelle entre les salariés de 50 ans et plus et les jeunes en l'élargissant aux salariés expérimentés.

Moyens : les partenaires sociaux encouragent les entreprises à développer la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, afin de valoriser les savoir-faire des uns et des autres et créer du lien dans l'entreprise. Cette action est mise en place en cohérence avec les articles 3 sur les tranches d'âges concernées par le présent accord et 5.3 sur la désignation d'un référent.

Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences. Le temps qu'il consacrera à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif. L'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche, dans le cadre des travaux de l'observatoire paritaire des métiers, s'engagent à définir et à réfléchir sur les moyens et outils pour accompagner les entreprises dans l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dans leur transmission.

TITRE V

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES

Article 13

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE par la pérennisation des engagements suivants :

Engagement : la GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Moyen/indicateurs : pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article 23.3 de l'accord collectif sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation

Un calendrier figure en annexe I et prévoit une échéance annuelle pour chacun des engagements prévus au présent accord.

Un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs définis au présent accord et l'évaluation de leur réalisation sont faits par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) qui se réunit 4 fois par an.

Le contenu de l'évaluation est précisé par arrêté mais comporte *a minima*, l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic :

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements figure en annexe du présent accord.

Dans les 3 mois qui précèdent la fin d'application du présent accord, la commission paritaire se réunit pour faire un bilan de l'application du présent accord sur les données qualitatives de l'accord et sur les données quantitatives sur les 3 dernières années disponibles.

Article 15

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, prenant effet à compter de la date de signature et dont le terme est fixé au 19 octobre 2019.

Cet accord cessera de produire tout effet à cette date.

Article 16

Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord, ainsi qu'auprès des entreprises. Cette publicité se fera par tout moyen, notamment par une publication sur le site public du LEEM.

Article 17

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 18

Extension, agrément et dépôt de l'accord

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

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau de synthèse et calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 4. – Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi			
Article 4. – Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi	Augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements	30 % des recrutements dont 20 % en CDI	31 décembre 2018
	Augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs	Atteindre 15 % des effectifs globaux de la branche	31 décembre 2018
Article 5. – Modalités d'intégration, de recrutement, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise			
Article 5.1.1 Partenariats avec le monde de l'éducation	Ouverture des sites industriels aux élèves et amélioration de la connaissance des métiers de la branche	Réalisation d'une communication à destination des entreprises notamment dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux	31 décembre 2017
		Participation à des forums carrières	En continu pendant l'application de l'accord
		Réalisation de web conférences à destination des services d'insertion et d'orientation	En continu pendant l'application de l'accord
Article 5.1.2 Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes	Information des jeunes sur les métiers et l'alternance	Communication multisupport sur les métiers et l'alternance	En continu pendant l'application de l'accord
		Présence sur les salons étudiants	En continu pendant l'application de l'accord
Article 5.1.3 Accompagnement des entreprises dans la communication métiers, le recrutement des jeunes et les procédures d'insertion	Accompagnement des entreprises dans leur communication métiers et leur recrutement	Elaboration d'un guide sur le recrutement des jeunes et la gestion des stages dans le cadre de la CPNEIS	A programmer avec la CPNEIS sur 2017

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 5.2 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Communication auprès des entreprises sur ce parcours	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
		Elaboration d'un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien dans le cadre de la CPNEIS	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
		Elaboration d'un modèle type de livret d'accueil qui sera diffusé auprès des entreprises	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
		Elaboration d'un document de communication présentant le rôle du référent	A programmer avec la CPNEIS sur 2017
Article 5.3 Désignation d'un référent	Mise en place d'un référent pour faciliter l'intégration des jeunes embauchés	Organisation de web conférence et des réunions territoriales	En continu pendant l'application de l'accord
	Article 5.5 Favoriser l'insertion des doctorants dans l'industrie pharmaceutique	Développement des CIFRE	
Article 5.6 Soutenir les initiatives en faveur de la diversité	Développement de la diversité dans les entreprises du médicament	Développement de partenariat avec des associations régionales	En continu pendant l'application de l'accord
		Organisation de forums alternants de recrutement	A compter du second semestre 2017
Article 6. – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages			
Article 6.1 Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	Mise en place d'un parcours d'accueil pour les stagiaires et l'alternant	Elaboration d'un « Kit alternance pour l'entreprise »	31 décembre 2017
Article 6.3.2 Engagement de progression des contrats en alternance	Augmenter le nombre de contrat en alternance dans la branche	Augmenter de 10 % chaque année le nombre de contrat en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus. Atteindre 3 600 contrats en alternance dans la branche au 31 décembre 2018	Au 31 décembre 2018
Article 6.3.3 Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les TPE/PME	Pérenniser et développer des « forums alternants »	Nombre de jeunes et d'entreprises	En continu pendant l'application de l'accord

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 6.4.6 Garantir la réalisation des stages obligatoires de plus de 4 mois pour les étudiants en pharmacie et en visite médicale	Permettre aux étudiants en pharmacie industrie et en visite médicale de pouvoir réaliser leur stage de plus de 4 mois pour la validation de leur diplôme.	Communication auprès des entreprises	En continu pendant l'application de l'accord
Article 7. – Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans			
Article 7.1 Objectif en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus	Maintien du taux de recrutement des salariés de 50 ans et plus.	Maintenir la part des salariés de 50 ans et plus dans les recrutements (CDI et CDD) à hauteur de 10 %	31 décembre 2018
Article 7.2 Objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus	Maintien de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus.	Maintenir la part des salariés âgés de 50 ans et plus dans les effectifs à un taux moyen égal ou supérieur à 23 % sur la durée de l'accord	En continu pendant l'application de l'accord
Article 8. – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'aménagement de l'organisation du travail			
Article 8.1 Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail	Priorité accordée aux salariés de 50 ans et plus pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail	Valorisation des dispositions conventionnelles par la branche	En continu pendant l'application de l'accord
Article 9. – Actions en faveur des salariés de 50 ans et plus			
Article 9.1.1 Développement de la formation de branche « Favoriser l'emploi des seniors »	Promotion de la formation « Favoriser l'emploi des seniors »	Suivi du nombre d'actions de formation financées par l'OPCA DEFI au titre des périodes de professionnalisation	En continu pendant l'application de l'accord
Article 9.1.2 Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament	Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et plus sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament	Maintien du rappel de l'importance de favoriser l'emploi des salariés de 50 ans et plus et de l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche sur l'espace recruteur du site www.emploi.leem.org	En continu pendant l'application de l'accord
Article 9.2.1 Promotion du site macarriedanslapharma.org	Reconduction de la communication sur les métiers, leurs évolutions et les « passerelles métiers » disponibles	Promotion et amélioration du site www.macarriedanslapharma.org	Fin du 1 ^{er} semestre 2017

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 9.2.2 Développer la territorialisation de la GPEC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus	Développer la production de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus et donner de l'information aux salariés et aux entreprises afin de développer une gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences	Production de données régionale sur l'emploi au travers de « Tableau de bord Emploi » et de « Tableau de bord Formation »	Chaque année pendant l'application de l'accord
Article 9.3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Développer les CQP/CQPI	Promotion de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à travers des outils de mobilité	En continu pendant l'application de l'accord
Article 9.4 Développement d'une formation « Préparation à la retraite »	Accompagner les salariés dans la transition entre la vie professionnelle et la retraite	Explication et communication autour du dispositif CQP/CQPI	En continu pendant l'application de l'accord
Article 11. – Engagements en faveur de la transmission de savoirs et des compétences			
Article 11.1 Accompagner le développement de la fonction tutorale	Développement de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs	Augmentation du nombre de fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 25 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
		Augmentation de la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 25 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
Article 11.2 Développer le mécénat de compétence	Développer le mécénat de compétence afin de permettre à des salariés expérimentés d'utiliser et transmettre leurs savoir et compétences	Réalisation d'une note sur les avantages et modalités de mise en œuvre du dispositif	31 décembre 2017
Article 11.3 Anticiper les départs en retraite pour sécuriser les savoir-faire	Anticiper les départs afin d'organiser la transmission des savoir-faire	Production d'estimation du nombre de départ en retraite au niveau de la branche professionnelle	Chaque année pendant l'application de l'accord
Article 12. – Coopération intergénérationnelle			

	ENGAGEMENTS	MOYENS/INDICATEURS	CALENDRIER/ÉCHÉANCES
Article 12 Coopération intergénérationnelle	Accompagner la coopération intergénérationnelle entre les salariés expérimentés, les salariés de 50 ans et plus et les jeunes	Encouragement des entreprises à développer la mise en place de binômes d'échanges de compétences Réflexion, dans le cadre de l'observatoire paritaire des métiers, sur les moyens et outils pour accompagner les entreprises dans l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dans leur transmission.	En continu pendant l'application de l'accord
Article 13. – Engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre la gestion active des âges			
Article 13 Engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre la gestion active des âges	Développement des diagnostics GPEC pour les TPE/PME	Prise en charge financière par l'OPCA DEFI de ces diagnostics pour les entreprises de moins de 50 salariés	En continu pendant l'application de l'accord

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU CALCUL DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL EN JOURS

NOR : ASET1651123M

IDCC : 1512

Entre

FPI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les signataires réaffirment leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos du salarié qui les a conduits à définir, dans les avenants conclus en février 2000 et juillet 2000 sur l'aménagement du temps de travail, les moyens permettant de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps.

Après examen d'arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation au sujet du forfait jours, les signataires du présent accord ont de ce fait tenu à compléter l'article 1.2.2 de l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Article 1^{er}

Salariés concernés par l'accord

Les signataires précisent que peut être considéré comme un salarié autonome le salarié dont la durée du travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps.

Le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Le forfait jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait ou prévu initialement dans le contrat de travail.

Article 2

Dispositions complémentaires à l'avenant signé en 2000

Comme indiqué en préambule, le présent accord précise et complète l'article 1.2.2 :

- à la durée annuelle de travail prévue par l'accord de branche de 2000, il faut ajouter le dispositif de solidarité introduit par la loi postérieurement aux accords conclus en 2000. En conséquence, la durée annuelle de travail est portée à 218 jours, y compris un jour de solidarité. Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée, étant ici rappelé que la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours permet d'ajouter, selon le calendrier de l'année considérée, de 10 à 12 jours de repos au congé annuel ;
- la charge de travail confiée fait l'objet d'un suivi par l'employeur au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif précisant les jours travaillés, les jours d'absence et leur nature ;
- l'entreprise doit permettre le suivi des jours travaillés par le salarié y compris quand ces jours coïncident avec des jours habituellement fermés dans l'entreprise mais pour lesquels l'activité de l'entreprise a requis la présence du salarié ;
- le document ainsi établi par le cadre sous le contrôle de l'employeur, permet au supérieur hiérarchique du cadre d'assurer le suivi mensuel de son organisation du travail et de sa charge de travail préalablement définie. Il permet également le suivi de la prise de jours de repos. Le salarié tient informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail ;
- cette déclaration mensuelle permet d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail ;
- ce document mensuel permet également des échanges entre l'employeur et le salarié sur l'amplitude des journées d'activité. L'employeur doit dans les 15 jours qui suivent la production de ce relevé mensuel examiner les alertes que le cadre aura pu mentionner dans ce document et doit apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. La périodicité de ces échanges est fonction du contenu des documents mensuels et des ajustements de la charge de travail décidés par l'employeur ;
- ces échanges périodiques de suivi de la charge de travail s'ajoutent à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du salarié, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'accord du 18 février 2000, permet ainsi d'adapter la charge de travail ;
- en cas de désaccord sur l'appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel ;
- afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail (art. R. 4624-17 du code du travail) ;
- le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspection du travail pendant trois ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 *bis* conclu le 12 juillet 2000.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos ;

- un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas cinq en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail ;
- le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à trente-cinq heures.
- une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 heures.
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 3

Rémunération du salarié au forfait-jours et modalités d'accroissement du nombre de jours travaillés sur l'année

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

Les signataires décident d'ajouter à la prochaine négociation annuelle sur les salaires la définition d'une rémunération minimum pour les salariés en forfait annuel en jours.

Conformément à la loi, les parties au contrat de travail ont la possibilité d'augmenter le nombre de jours de travail en contrepartie d'une augmentation du salaire annuel. Ce nombre de jours de travail supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser une durée maximale absolue de 235 jours.

L'accord entre le salarié demandeur et l'employeur est formalisé par un avenant à la convention de forfait. Cet avenant est applicable uniquement pour l'exercice en cours et doit préciser la rémunération supplémentaire et le taux de majoration afférent aux jours supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours. Il est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée.

Ce taux de majoration est fixé par le présent accord à 12 % minimum. Il s'applique au salaire journalier défini par l'avenant au contrat de travail mentionné ci-dessus.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne-temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article 4

Application des dispositions de l'accord

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait-jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des accords individuels sur le forfait jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 2 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 15 DU 9 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1651131M
IDCC : 3043

Entre

FEP

D'une part, et

FS CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er}

Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

Article 2

*Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (*Journal officiel* du 2 août 2013) (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises

procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la propriété.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

Article 3

Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propriété du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1^{er} janvier 2017.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre I^{er}, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2017 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

(Voir tableau page suivante.)

Grille de salaires applicable le 1^{er} janvier 2017

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,49
	MP4 (*)	16,19
	MP3	14,52
	MP2	13,09
	MP1	12,37
Chef d'équipe – CE	3	12,33
	2	12,20
	1	11,53
(*) Assimilé cadre.		

NIVEAU	ÉCHELON	A	B
ATQS	3	11,95	12,20
	2	11,12	11,30
	1	10,52	10,70
AQS	3	10,33	10,51
	2	10,23	10,42
	1	10,15	10,32
AS	3	10,09	10,27
	2	10,04	10,21
	1	10,01	10,16
A : propreté ou prestations associées.			
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative. – Taux horaire

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,32
	MA2	16,41
	MA1	14,48
Employés – EA	EA4	13,01
	EA3	11,90
	EA2	10,80
	EA1	10,08
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
Cadres – CA	CA6	4 629,48
	CA5	4 237,13
	CA4	3 992,37
	CA3	3 453,67
	CA2	3 090,39
	CA1	2 619,77

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

Fait à Villejuif, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2016

RECOMMANDANT LES ORGANISMES ASSUREURS AU TITRE DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE
DES FRAIS DE SANTÉ ÉTABLI PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 AOÛT 2008

NOR : ASET1651124M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

SNFOCOS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 20 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, ainsi que de son annexe I, le processus de recommandation des organismes assureurs a été mis en œuvre.

Dans ce cadre, une procédure de mise en concurrence entre ces derniers a été initiée.

Trois organismes, qui satisfont tous aux critères d'éligibilité, ont répondu à l'appel d'offres.

La commission paritaire de pilotage a consacré deux réunions spéciales à l'examen des candidatures reçues, les 5 et 18 octobre 2016.

A l'issue de celles-ci, elle a décidé de proposer aux partenaires sociaux de recommander les trois organismes qui ont répondu à l'appel de mise en concurrence.

Les parties signataires, au vu de cette procédure, et, après avoir constaté :

- que les trois assureurs satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe I du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
- qu'ils proposent des tarifs pertinents et des coûts de gestion modérés ;
- qu'ils disposent de l'expérience nécessaire et qu'ils garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier ;
- qu'ils disposent d'implantations permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, y compris au niveau des départements d'outre-mer ;
- qu'ils mettent à disposition un réseau de soins et des services en matière de prévention,

ont décidé de recommander, pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les trois organismes ayant satisfait aux critères d'éligibilité.

Article 1^{er}

Organismes assureurs recommandés

Pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021, sont recommandés les assureurs suivants :

- ADREA agissant comme chef de file d'un groupement de mutuelles comprenant :
 - APREVA mutuelle ;
 - EOVI-MCD mutuelle ;
 - Harmonie mutuelle ;
 - MOS Dijon ;
 - MPOS Saint-Brieuc ;
 - MPOSS Midi-Pyrénées ;
 - MUT'EST ;
 - Mutuelle 403 ;
 - Mutuelle CPAMIF ;
 - Mutuelle des pays de Vilaine ;
 - OCIANE ;
 - SMIE mutuelle ;
 - SOMUPOS ;
- AG2R Réunica Prévoyance ;
- Malakoff Médéric Prévoyance.

Article 2

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 25 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2016

INSTAURANT UN RÉGIME DÉROGATOIRE À LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL

NOR : ASET1651125M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-7 et L. 3123-19 du code du travail, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Il a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou établissements visés à l'article 1^{er} du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Alors que l'accord du 8 juillet 2014 prévoyait une durée minimale uniforme, lors de sa renégociation, les partenaires sociaux ont défini des durées minimales différentes selon les métiers, pour mieux tenir compte des impératifs liés aux missions qui leur sont associées.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions visant à garantir la continuité de services dans les structures visées à l'article 1^{er} du présent accord tout en permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toutes solutions permettant d'augmenter la durée

- du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;
- de faciliter les transitions professionnelles, en recueillant par l'entretien professionnel les souhaits d'évolutions exprimés et en organisant les actions d'accompagnement nécessaires à leur réalisation ;
 - de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en compte des compléments d'heures et heures complémentaires.

C'est dans ces perspectives qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

1.1. Champ d'application

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les UGECAM ;
- centres d'examen de santé ;
- centres de vaccination ;
- centres de soins ;
- crèches ;
- centres de vacances ;
- centres sociaux gérés par les CAF ;
- unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s'effectuent sur la base de la durée légale du travail.

1.2. Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité et les conditions de leur exercice justifient une durée minimale différente.

Il s'agit des métiers suivants :

MÉTIERs	DURÉE MINIMALE de travail hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E) Cadre de santé (niveau 7E à 8E) Cadre éducatif (niveau 7E) Conseiller professionnel (niveau 6E) Rééducateur (niveau 6E)	2 heures
Infirmier (niveau 6E) Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E) Personnel médico-technique B (niveau 5E) Personnel d'éducation technique B (niveau 5E) Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur.

1.3. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord. Une attention particulière est apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1.2.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. A défaut de candidature interne à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Article 2

Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

2.1. Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l'employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet, sauf urgence avérée.

Cet avenant indique la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au maximum de 6 mois.

L'avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

A l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

2.1.1. Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Le nombre d'avenants pouvant être proposés par l'employeur au salarié au cours d'une même année est limité à cinq.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un sixième et un septième avenant peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

2.1.2. Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25 % dès la première heure.

2.2. Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

Article 3

Garanties accordées au salarié

3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1^{er} regroupent les horaires de travail sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à deux heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à deux heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Au cours de l'entretien professionnel, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont automatiquement évoquées si l'intéressé en fait la demande.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

3.2.1. Mobilité interne à l'organisme

a) Modalité d'exercice de la priorité

Conformément aux dispositions de l'article 1.3, le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le salarié qui postule un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement.

b) Mobilité interne nécessitant une formation certifiante

Lorsque le salarié exprime le souhait d'occuper, à l'intérieur de son organisme, un emploi nécessitant une formation certifiante, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions posées au quatrième alinéa de l'article 3.4.

3.2.2. Mobilité interorganismes

Quand un salarié exprime sa volonté d'exercer une mobilité interorganismes nécessitant une formation certifiante, son CPF est abondé dans les conditions fixées au quatrième alinéa de l'article 3.4 par son employeur afin de permettre la formation nécessaire en vue de favoriser son recrutement par un autre organisme.

Un stage d'immersion dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé par le salarié s'exerce est également organisé afin de le conforter dans son choix.

3.3. Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une diffusion dans leurs services des vacances de poste émanant de ces structures.

3.4. Abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés recrutés directement à temps partiel

Lorsqu'un salarié souhaite utiliser son compte personnel de formation, la durée de formation peut être supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte. Celui-ci peut alors faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent, notamment, être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA désigné par la branche, l'OPACIF, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les régions et les fonds européens.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux salariés exerçant une activité à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Par ailleurs, un abondement financier automatique intervient en faveur des salariés, occupant un emploi de niveau 1 à 4, ou 1E à 4E, à temps partiel contraint de moins de 24 heures et souhaitant bénéficier d'une formation certifiante en lien avec les acteurs de la formation (OPCA, OPACIF, région, Pôle emploi, AGEFIPH, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP]...).

Pour les formations certifiantes permettant l'exercice d'un métier en lien avec l'activité d'une des structures visées à l'article 1.1 ou dispensées par un organisme de formation institutionnel, cet abondement correspond au différentiel constaté entre les droits inscrits au compte personnel de formation du salarié, et le nombre d'heures de formation nécessaire à l'obtention de la certification.

Pour les autres formations, cet abondement financier correspond au différentiel constaté entre les droits inscrits au CPF et le nombre d'heures de la formation envisagée par le salarié, dans la limite de 100 heures, et dans une logique de cofinancement avec les acteurs de la formation (OPCA, OPACIF, région, Pôle emploi, AGEFIPH, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP]...).

Dans cette situation, le salarié bénéficie d'un accompagnement dans ses démarches auprès de l'OPCA en vue de rechercher d'autres financements. A ce titre, l'employeur aide le salarié à constituer et présenter son dossier afin d'obtenir des financements lui permettant de réaliser son projet professionnel.

Article 4

Application des dispositions conventionnelles

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

Article 5

Evolution professionnelle du salarié

Le salarié exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Article 6

Bilan du travail à temps partiel au plan local

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel est communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2.1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7

Bilan national du travail à temps partiel

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'agrément afin d'établir la liste des éléments permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs rappelés dans le préambule de l'accord, notamment celui de la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel, et d'augmentation de la durée du travail des salariés concernés.

Article 8

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1^{er} décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Fait à Paris, le 25 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

AVENANT TYPE PRÉVOYANT UNE AUGMENTATION TEMPORAIRE DE LA DURÉE DE TRAVAIL

Entre l'organisme représenté par

et

M demeurant à,

il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties sur les points suivants :

Article 1^{er}

Durée et répartition du temps de travail

Le présent avenant porte, à titre temporaire, la durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail de M. à heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

- heures le lundi ;
- heures le mardi ;
- heures le mercredi ;
- heures le jeudi ;
- heures le vendredi.

Article 2

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du au, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux, à, le

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé ».)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

NOR : ASET1651120M

IDCC : 1821

Entre

FCVMM

D'une part, et

UNSA

FNTVC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CFE-CGC chimie

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP comme les CQPI apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

A ce titre, les parties souhaitent doter la branche de CQP répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

Dans un premier temps, elle a pris la décision d'adapter à ses besoins deux CQP interbranches :

- conducteur d'équipements industriels ;
- animateur d'équipe domaine industriel ⁽¹⁾.

A l'avenir, des CQP ou d'autres CQPI pourront être mis en place pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche.

Pour chacun, les partenaires sociaux valident : les référentiels d'activité et compétences, les critères d'évaluation ainsi que les outils de positionnement et d'évaluation.

Le processus de certification fait intervenir :

Les organismes évaluateurs

Ces organismes de formation sont habilités par la branche. Ils agissent en binômes avec les référents internes pour évaluer les candidats lors des phases de positionnement et d'évaluation finale.

Leurs missions principales sont de :

- former le référent interne (voir définition ci-dessous) au processus de certification ;
- préparer et accompagner le salarié dans les phases de positionnement et d'évaluation, analyser les résultats du salarié en lien avec le référent interne ;
- le cas échéant, proposer un parcours de formation et assurer son suivi en lien avec le référent ;
- préparer et présenter les dossiers des candidats au jury certificateur.

Le référent interne

Chaque candidat est accompagné dans sa démarche par un référent interne. Il s'agit d'un salarié issu de la même entreprise que celle du candidat et doté d'une expérience dans le domaine d'activité ciblé par le CQP. Sauf exception, le référent interne est titulaire du CQP correspondant. Dans la mesure du possible, il n'a pas de lien hiérarchique avec le candidat. Si nécessaire une formation complémentaire peut être proposée au référent.

Ses missions principales sont :

- d'apporter à l'organisme évaluateur sa connaissance de l'entreprise (culture, contexte, organisation, métiers, procédures, techniques, etc.) ;
- assurer la liaison avec l'organisme évaluateur et, le cas échéant, le formateur éventuel (si une formation complémentaire du salarié est préconisée).

Enfin, les parties conviennent de désigner dans le présent sous l'acronyme « CQP » aussi bien les certificats de qualification professionnelle que les certificats de qualification professionnelle interbranches.

Article 1^{er}

Intérêt de la création de CQP

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche pour :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche ;
- répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

(1) Le titre d'emploi du salarié titulaire d'un CQPI « Animateur d'équipe » peut être « chef d'équipe », « contremaître », etc. Le salarié détenteur du titre d'emploi « Animateur d'équipe » ne possède pas automatiquement *a contrario* les compétences référencées dans le CQPI « Animateur d'équipe ».

Article 2

Création, renouvellement et suppression des CQP

Article 2.1

Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. A ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail :

- sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, tout CQP créé par la branche devra être enregistré au RNCP, selon les conditions et procédures posées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les CQP reconnus par la branche seront inscrits sur la liste CPF de branche.

Article 2.2

Révision et suppression des CQP

Les CQP sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. A ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP existants notamment en cas d'inadéquation des CQP face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP, tous les dossiers entamés seront menés à leur terme (soit jusqu'au jury d'attribution). Le positionnement et la reconnaissance des CQP supprimés resteront acquis dans la grille des classifications.

Article 3

Accès à la certification CQP

Article 3.1

Egal accès des hommes et des femmes aux CQP

Les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes aux CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 6 juillet 2012.

Chaque année, l'OPCA présente un bilan des certifications comprenant un indicateur relatif à la mixité entre les hommes et les femmes.

Article 3.2

Modalités d'accès à la certification CQP

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises du verre à la main semi-automatique et mixte, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Afin d'encourager le recours aux CQP, les parties ont défini deux modalités d'accès aux CQP :

Accès par la voie définie par la branche

L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche. Il se fait suite à un positionnement puis une évaluation. Il peut donner lieu avant l'évaluation au suivi d'un parcours de formation.

L'accès au CQP via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé. Cet accès pourra être envisagé pour répondre à des enjeux de la branche et suite à une période probatoire de 1 an.

N.B. : le processus de mise en œuvre d'accès par la VAE est long et complexe. Il conviendrait d'abord de recenser les demandes VAE des salariés ou autres publics, puis de se prononcer en fonction des flux constatés.

Le candidat devra déposer auprès de l'entreprise :

- un dossier de recevabilité ;
- un dossier de description des compétences.

Article 3.3

Dispositifs mobilisables

Que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, l'accès au CQP peut se faire par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation, etc.). Le salarié peut également décider de mobiliser son compte personnel de formation.

Article 4

Modalités d'attribution

Article 4.1

Composition du jury paritaire de branche

Les membres de la CPNE constituent le jury.

Par principe, le jury se réunit le même jour que la CPNE, soit avant, soit après. En cas de besoin, une réunion du jury peut être organisée en dehors d'une CPNE.

Dans ce cas, le temps nécessaire pour participer au jury est de plein droit payé et considéré comme temps de travail, et ce à échéance normale de paie, conformément aux dispositions de l'article 9 b de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. Les frais de transport et de séjour seront également pris en charge conformément aux accords conventionnels.

Participe(nt) également au jury le(s) représentant(s) de l'organisme habilité ayant suivi la totalité de l'opération en entreprise. L'organisme habilité présente au jury l'opération, le profil du candidat, le déroulement des évaluations telles que définies par la CPNE lors de la création du CQP, le dossier du candidat et l'analyse qualitative des résultats.

Le président du jury est de plein droit le président en exercice de la CPNE. En son absence, le vice-président de la CPNE préside le jury.

Il est convenu que si le référent évaluateur du candidat est également membre du jury, il ne prend pas part aux délibérations du jury pour ce candidat.

Article 4.2

Délivrance des CQP

Le CQP est délivré par la CPNE, suite aux délibérations du jury. Pour ce faire le jury s'appuie sur le dossier du candidat composé des éléments d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Au vu des documents fournis et des informations complémentaires apportées par l'organisme habilité, le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP.

Le CQP est réputé acquis dès délibération favorable du jury.

La décision du jury est communiquée à l'intéressé par courrier recommandé avec avis de réception par l'administrateur des CQP désigné par la branche ou à défaut par l'entreprise. Le certificat lui est remis soit par courrier soit en main propre.

Article 5

Reconnaissance des CQP

Article 5.1

Reconnaissance dans l'entreprise

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et de compétences. Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, il s'agit « d'un repère majeur participant à une amélioration du signalement des compétences et constituant des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi (...) qui concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels ».

Comme toute démarche visant les mêmes objectifs, les entreprises sont ainsi encouragées à les promouvoir et à les valoriser auprès de leurs salariés.

Tout certificat de qualification professionnelle, associé à l'expérience et aux compétences requises par le métier exercé par son titulaire, permet de déterminer l'appartenance de l'emploi à un niveau :

- CQPI « Conducteur d'équipements industriels » : niveau IV ;
- CQPI « Animateur d'équipe domaine industriel » : niveau V.

Dans ce cadre, ainsi qu'à la double condition que le salarié ait obtenu le CQP et exerce effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, le salarié a vocation à être positionné :

- CQPI « Conducteur d'équipements industriels » : coefficient 190 ;
- CQPI « Animateur d'équipe domaine industriel » : coefficient 245.

Compte tenu de l'engagement personnel fourni par le salarié, le positionnement fait l'objet d'une appréciation individuelle lors d'un entretien avec l'employeur dans les meilleurs délais suivant l'obtention du CQP et au plus tard lors de l'entretien professionnel.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 500 euros bruts est versée au salarié par l'entreprise lors de l'obtention du CQP. Son pourcentage d'augmentation est négocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Le positionnement des autres CQP qui seraient ultérieurement mis en œuvre au sein de la branche ferait l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5.2

Reconnaissance interbranches (CQPI)

Tout salarié titulaire d'un CQPI peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA.

A ce titre, le CQPI facilite les évolutions professionnelles des salariés.

Les salariés venant d'autres branches professionnelles et détenteurs de ces CQPI devront dès lors où ils travaillent dans une entreprise de la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, avoir la reconnaissance de ceux-ci, dans les conditions définies pour les salariés de la branche précitée.

Article 6

Gestion administrative et statistiques CQP

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. A ce titre, l'OPCA est notamment en charge de :

- répondre aux demandes d'information des entreprises et des salariés sur les CQP ;
- répondre et envoyer les dossiers pour tous les candidats ;
- animer le réseau des organismes habilités évaluateurs ;
- organiser sur le plan administratif et logistique le jury paritaire visé à l'article 4 ;
- veiller, actualiser et mettre à jour les outils, guides et modes d'emploi des CQP ;
- attirer l'attention des entreprises sur le respect de la mixité et de l'égal accès des hommes et des femmes aux certifications CQP.

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente une fois par an en CPNE.

Lorsque les CQP sont mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases de positionnement, de formation éventuelle et d'évaluation peuvent être pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par son conseil d'administration, dans le respect de la mixité.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties à la négociation collective dans la branche, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux organisations syndicales de salariés et patronales, représentatives au plan national dans la branche et donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales. Des négociations devront alors s'engager dans les meilleurs délais.

Article 9

Durée de l'accord. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé à une quelconque des dispositions du présent accord, dans un sens défavorable au salarié.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Article 10

Date d'application

Cet accord s'applique à sa date de signature.

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU CRÉDIT D'HEURES OCTROYÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
NOR : ASET1651128M
IDCC : 1384

Entre
UMC

D'une part, et
CGT Champagne
FO Champagne
FRAACA CFE-CGC
CFDT Champagne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Le 1° de l'article A.323 « Moyens » est modifié pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 concernant le volume des crédits d'heures octroyés aux délégués syndicaux :

« A.323. – Moyens

1° Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1. Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2. Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3. Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements ou entreprises de moins de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. »

Fait le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016
RELATIF À L'HÉBERGEMENT DES VENDANGEURS

NOR : ASET1651129M
IDCC : 1384

Entre
UMC

D'une part, et
CGT Champagne
FO Champagne
FRAACA CFE-CGC
CFDT Champagne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

L'article B.399 « Hébergement des vendangeurs » est modifié pour tenir compte des termes du décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles :

« B.399. – Hébergement des vendangeurs

Depuis une décision de la direction du travail de la Marne en date du 28 juillet 1997 adressée à l'union des maisons de Champagne, les conditions d'hébergement des salariés viticoles saisonniers étaient fixées à 4,5 m² par occupant avec un maximum de 12 personnes par chambrées. Les dérogations collectives sont désormais régies par l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime issu du décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016.

Considérant que :

- à l'échelle de l'aire d'appellation, la vendange implique le recrutement de plus de 100 000 saisonniers ; que l'offre locale de main-d'œuvre est notoirement insuffisante pour pourvoir ces emplois ;
- à défaut d'être hébergés par leur employeur, les saisonniers sont contraints soit de renoncer à venir faire les vendanges, soit de se loger par leurs propres moyens (caravanes, tentes, famille ou amis, etc.) ou d'effectuer des allers-retours quotidiens depuis leur domicile parfois très éloigné ;
- les risques encourus du fait de cette situation (logement indécent, circulation saturée avec ses conséquences en termes d'accidentologie et de pollution, etc.) doivent être limités ;

- l'hébergement gratuit d'équipes de vendangeurs leur garantit des conditions d'accueil satisfaisantes (éléments de confort de base, repas, transport jusqu'aux vignes, sécurité, convivialité, etc.) ;
- les bâtiments d'accueil (vendangeoirs) dont l'unique destination est l'hébergement de saisonniers pendant 15 jours par an, ne sont pas extensibles ;
- en dépit des contraintes matérielles et logistiques que cela représente, les maisons choisissent d'héberger des équipes récurrentes provenant, le plus souvent, de régions voisines (Nord - Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine, etc.) qui ont une bonne connaissance du métier,

les partenaires sociaux conviennent de conditions d'hébergement, fixées par dérogations collectives prises en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, de nature à permettre l'accueil satisfaisant de vendangeurs selon les mêmes critères qu'antérieurement. A ce titre :

- toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum douze travailleurs. Sa superficie minimale est de 4,5 mètres carrés par occupant. Les lits superposés sont interdits. Les pièces destinées au sommeil sont séparées pour les hommes et pour les femmes.
- la salle d'eau comporte des lavabos à raison d'un pour six personnes. Des douches et des cabinets d'aisance sont aménagés à raison d'un pour huit personnes.

Des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé de ces travailleurs sont prévues :

1° Pour compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient de :

1.1. S'assurer du bien-être des occupants lorsqu'ils y sont présents :

- en libérant de l'espace utile :
 - une pièce dédiée au séchage des vêtements ;
 - et une bagagerie pour stocker les valises vides pendant la durée de la vendange,

sont mises à la disposition des personnes hébergées ;

– lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10 m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10 m³/h par personne ;

1.2. Limiter l'occupation des pièces destinées au sommeil, hors période de sommeil :

- en prévoyant l'ouverture du réfectoire, après la fin du dîner, jusqu'à 22 h 30 au moins ;
- en équipant chaque réfectoire d'un poste de télévision.

2° Pour compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'en aménager le confort acoustique : toute chambre comprenant plus de six occupants comporte, à mi-longueur de la pièce, une cloison fixe, légère, de type montée sur vérins, dont la largeur est au moins égale à la longueur d'un lit.

3° Pour compenser l'augmentation du ratio « nombre de vendangeurs/sanitaires », il convient d'aménager l'organisation des services pour garantir une plage plus large d'utilisation des salles d'eau, douches et cabinets d'aisance :

- en allongeant la plage de service du petit-déjeuner à une heure ;
- en organisant le retour du travail en décalé ;
- en prévoyant une plage de 1 heure entre le retour du travail et le service du dîner.

Les dispositions légales prévues en matière de sécurité des installations électriques, d'issues, de dégagements et de lutte contre les incendies ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation.

Ces conditions d'hébergement font l'objet de dérogations collectives accordées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sur le fondement des dispositions de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime. »

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/52

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 6 du 9 juin 2016 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé.....	118
Coopération agricole et branches des industries agroalimentaires : avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	128
Exploitations et groupements d'employeurs (Vendée) : avenant n° 1 du 8 avril 2016 à l'accord collectif du 27 février 2014 instaurant une cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste.....	132
Exploitations de polyculture-élevage (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 8 juin 2016.....	135
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : accord du 2 mars 2016 relatif à la constitution d'une CPNE-FP des parcs zoologiques ouverts au public	141
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 23 du 2 mars 2016 relatif à la révision des articles 44 et 54	147

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 6 DU 9 JUIN 2016

**RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME CONVENTIONNEL DE
REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : *AGRS1697283M*

IDCC : 7005

Entre

Confédération des coopératives vinicoles de France – CCVF

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire – FGA CFDT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et syndicat national FO, ingénieurs cadres et techniciens – FGTA FO

Fédération CFTC de l'agriculture – CFTC-Agri

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire – UNSA 2A

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC Agro

PRÉAMBULE

Lors de la CPN qui s'est tenue le 23 février 2016, les partenaires sociaux ont souhaité placer l'accord du 2 février 2011 en conformité avec la loi. En effet, prenant acte de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2015 invalidant les clauses de désignations, il a été décidé de modifier ledit accord. C'est l'objet du présent avenant.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Article 1^{er}

Suppression des articles 8, 9 et 10

Par le présent avenant, les parties signataires entendent supprimer les articles 8, 9 et 10 de l'accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans les coopératives vinicoles et leurs unions.

Ces articles traitent respectivement de la clause de désignation, de l'antériorité des régimes frais de santé en place et de la commission paritaire nationale de suivi.

Article 2

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableaux des garanties à effet du 1^{er} janvier 2016

Régime hors Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en % de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de la sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors rembourse- ments sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garan- ties de base) hors rembour- sements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de prati- ciens : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'hono- raires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	50 % BR
Honoraires de prati- ciens : spécialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'hono- raires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinési- thérapie, pédicures, pédi- cures-podologues, ortho- phonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR

Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Radiographie, électro-radiologie, imagerie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention responsables inclus ⁽²⁾)	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-

Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 € pour la monture			
Equipe-ment verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 300 €	95 % BR + forfait 350 €
Equipe-ment verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 450 €
Equipe-ment verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base		Forfait 200 €	Forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 € pour la monture			
Equipe-ment verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 300 €	395 % BR + forfait 350 €
Equipe-ment verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 450 €
Equipe-ment verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	-	-	Forfait de 150 €/œil

Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	-	-	-
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portées)	70 % BR	140 % BR + forfait de 300 €/an/bénéficiaire	250 % BR + forfait de 300 €/an/bénéficiaire
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
Implantologie	-	-	-
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses hors prothèses auditives	60 % à 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + forfait de 400 €/appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité, (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	-	25 €/jour	25 €/jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	-	25 €/jour	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier		100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Dépassement d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	-

Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	-
Forfait journalier hospitalier	-	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pris en charge	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Transport pour hospitalisation de jour	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de naissance	-	200 €	200 €
Forfait actes lourds « 18 euros » ⁽⁷⁾	-	100 % du forfait	100 % du forfait
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	-	Forfait de 80 €/an/bénéficiaire	Forfait de 80 € /an/bénéficiaire
<p>(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; - ostéodensitométrie pour les femmes de + de 50 ans ; - scellement des sillons avant 14 ans ; - bilan du langage avant 14 ans ; - dépistage de l'hépatite B ; - dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; - vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres unifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres unifocaux simples (catégorie a) : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries. - verres unifocaux complexes (catégorie c) : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries. <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <p>Verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Forfait « actes lourds » : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Régime Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en % de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de la sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

GARANTIES en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors rembourse- ments sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garan- ties de base) hors rembour- sements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de praticiens : généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'hono- raires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	50 % BR
Honoraires de praticiens : spécialistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'hono- raires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinési- thérapie, pédicures, pédi- cures-podologues, ortho- phonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR ou 100 % BR	10 % BR ou 0 % BR	10 % BR ou 0 % BR
Radiographie, électro- radiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	10 % BR

Autres actes médicaux (actes de prévention responsables inclus ⁽²⁾)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-

Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 € pour la monture			
Equipe ment verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 300 €	65 % BR + forfait 350 €
Equipe ment verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 450 €
Equipe ment verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	forfait 200 €	forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 € pour la monture			
Equipe ment verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR+forfait 300 €	365 % BR + forfait 350 €
Equipe ment verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR+forfait 400 €	365 % BR + forfait 450 €
Equipe ment verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR+forfait 400 €	365 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR+forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	forfait 200 €	forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	-	-	forfait de 150 €/œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR

Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	-	-	-
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portées)	90 % BR	120 % BR + forfait 300 €/an/ bénéficiaire	230 % BR + forfait 300 €/an/bénéficiaire
Parodontologie	0 % à 90 % BR	0 % à 10 % BR	0 % à 10 % BR
Implantologie	-	-	-
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses hors prothèses auditives	90 % à 100 % BR	10 % ou 0 % BR	10 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + forfait de 400 €/appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-	-
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	-	25 €/jour	25 €/jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	-	25 €/jour	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	-	-

Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-	-
Dépassement d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	-
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés ⁽¹⁾	-	-	-
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	-	-

Divers			
Transport pris en charge	100 % BR	-	-
Transport pour hospitalisation de jour	100 % BR	-	-
Prime de naissance	-	200 €	200 €
Forfait actes lourds « 18 euros » ⁽⁷⁾	100 % du forfait	-	-
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	-	Forfait de 80 € /an/bénéficiaire	Forfait de 80 € /an/bénéficiaire

(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de + de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage de l'hépatite B ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.

(4) Verres unifocaux :

- verres unifocaux simples (catégorie a) : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries.
- verres unifocaux complexes (catégorie c) : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries.

Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.

Verres multifocaux :

Verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries).

(5) Limité à 90 jours.

(6) Limité à 60 jours.

(7) Forfait « actes lourds » : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

Accord collectif national

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE
ET DES BRANCHES DES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES
(18 novembre 2014)**

(Etendu par arrêté du 10 décembre 2015,
Journal officiel du 17 décembre 2015)

AVENANT N° 3 DU 26 FÉVRIER 2016

**À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE
DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1697282M

Entre

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

- ADEPALE (Association des entreprises de produits alimentaires élaborés)
- association des brasseurs de France
- association nationale de la meunerie française (ANMF)
- chambre syndicale des eaux minérales
- chambre syndicale française de la levure
- comité français de la semoulerie industrielle (CFSI)
- comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreux (CNADEV)
- FEDALIM pour le compte de :
 - fédération des industries condimentaires de France
 - syndicat de la chicorée de France
 - syndicat du thé et des plantes à infusion
 - syndicat national des fabricants de bouillons et potages
 - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
- fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT)
- fédération des industries avicoles (FIA)
- fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL)
- fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées
- Alliance 7 et ses syndicats
- Alliance 7 pour le compte du comité français du café
- entreprises des glaces et surgelés – collège glaces
- syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF)
- syndicat national de la rizerie française (SRF)
- syndicat national des boissons rafraîchissantes

- syndicat national des eaux de sources
- syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA)
- syndicat national des industriels et professionnels de l'œuf (SNIPO)

Au titre de la coopération agricole :

- coop de France

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches signataires :

- fédération nationale agroalimentaire (CFE-CGC)
- fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT)
- fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO)
- fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF CGT)

D'autre part,

PRÉAMBULE

Par un courrier du 15 décembre 2015, la branche des œufs (convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a notifié aux signataires de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires, sa volonté d'adhérer à l'accord.

Le présent avenant a pour objet de modifier, en conséquence, le champ d'application de l'accord.

Le présent avenant a également pour objet d'apporter des modifications techniques au tableau de garanties figurant à l'article 7.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

L'annexe à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est supprimée pour être remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

- CCN 3060 – Meunerie (IDCC 1930) ;
- CCN 3111 – Industries de la transformation des volailles (IDCC 1938) ;
- CCN 3124 – Industries laitières (IDCC 112) ;
- CCN 3125 – Industries charcutières (IDCC 1586) ;
- CCN 3127 – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- CCN 3184 – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ;

- CCN 3247 – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513) ;
- CCN 3294 – Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) ;
- CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre de la coopération agricole :

- CCN 3616 – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d’approvisionnement, d’alimentation du bétail et d’oléagineux (IDCC 7002) ;
- CCN 3607 – Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;
- CCN 3608 – Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ;
- CCN 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) ;
- CCN 3264 – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007) ;
- CCN – Sélection et reproduction animale (IDCC 7021) ;
- CCN – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215) ;
- CCN – Coopératives fruitières fromagères des départements de l’Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;
- CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503). »

Article 2

Modification du tableau de garanties

Le tableau de garanties prévu à l’article 7 de l’accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d’un praticien signataire du CAS ⁽¹⁾	150 % BR
Honoraires chirurgie d’un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réel
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie – médecin signataire du CAS	125 % BR
Radiologie – médecin non signataire du CAS	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres «mixtes» (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : contrat d'accès aux soins.	

Article 3

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur à la date de son dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 février 2016.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

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)

Convention collective

IDCC : 8526. – **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Convention collective

IDCC : 8535. – **COOPÉRATIVES D'UTILISATION**
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

Convention collective

IDCC : 9851. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE,**
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

Convention collective

IDCC : 9852. – **EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**
(Vendée)
(28 janvier 1969)

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

Convention collective

IDCC : 9853. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Vendée)
(28 février 1968)

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 1 DU 8 AVRIL 2016
À L'ACCORD COLLECTIF DU 27 FÉVRIER 2014 INSTAURANT
UNE COTISATION PATRONALE DESTINÉE À FINANCER UN FONDS MUTUALISTE

NOR : AGRS1697287M
IDCC : 8525, 8526, 8535, 9851, 9852, 9853

Entre
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée
Syndicat des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Vendée
Syndicat des producteurs de fruits
D'une part, et
Fédération générale agroalimentaire CFDT, FGA CFDT
Fédération CFTC de l'agriculture
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC, SNCEA CFE-CGC
D'autre part,
sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

Les dispositions initiales de l'article 1^{er} de l'accord collectif du 27 février 2014 instaurant une cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste en Vendée, étendu par l'arrêté du 27 octobre 2014 publié au *Journal officiel* de la république française du 6 novembre 2014, sont modifiées de la manière suivante :

Le présent accord est applicable dans les exploitations et groupements d'employeurs, dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, et dépendant des conventions collectives suivantes :

- polyculture, viticulture, élevage du département de la Vendée (IDCC 9851) ;
- maraîchage et cultures légumières du département de la Vendée (IDCC 9853) ;
- horticulture et pépinières du département de la Vendée (IDCC 9852) ;
- arboriculture (IDCC 8526) ;
- entreprises du territoire du département de la Vendée (IDCC 8525) ;
- CUMA des régions Bretagne et Pays de la Loire (IDCC 8535),

et à jour de leurs cotisations patronales versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique-Vendée.

Les entreprises employant 50 salariés et plus (au sens des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail) sont exclues du présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Autres dispositions

Les autres dispositions non contraires de l'accord initial demeurent inchangées.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 8 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)
(28 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 17 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 8 JUIN 2016

NOR : AGRS1697286M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Manche
Fédération des CUMA de Basse-Normandie, comité Manche

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC-Agri Basse-Normandie
SGA CFDT Manche
SNCEA CFE-CGC
Union départementale FO
USRAF CGT Normandie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche (IDCC 9501).

L'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a été modifié par un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015. Il a défini un dispositif prévoyance national comprenant des garanties minimales obligatoires et des garanties optionnelles afin de permettre aux partenaires sociaux locaux, quel que soit le niveau de négociation territoriale, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant n° 4 à l'accord national précise que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent aux partenaires sociaux locaux de constituer un système de garanties collectives obligatoires supérieur au socle minimum national. En outre, ces options peuvent également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ci-dessus désignées décident de réviser l'accord collectif départemental du 28 juillet 2009 afin d'appliquer les disposi-

tions de l'accord national, avec un niveau de garanties supérieur au socle minimum national par la mise en place d'options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code de travail. Les dispositions de l'accord collectif départemental du 28 juillet 2009 instituant un régime de prévoyance pour les salariés non cadres relevant des exploitations de « polyculture-élevage » de la Manche sont abrogées et remplacées en totalité par les dispositions suivantes :

« Préambule

Par le présent accord, les organisations professionnelles et syndicales décident d'appliquer les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, pour la partie des dispositions relatives au dispositif de prévoyance, à l'exclusion des dispositions relatives au dispositif frais de santé. Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'un bon niveau de garanties, les partenaires sociaux décident de rendre obligatoire des options définies au niveau national dans les conditions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant les activités suivantes :

- polyculture et élevage ;
- cultures légumières et maraîchères, quelle que soit la forme juridique de ces exploitations ou établissements agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles en commun (CUMA) ;
- structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectués dans des exploitations ou entreprises dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation principaux, est situé sur le territoire du département de la Manche, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, sans condition d'ancienneté, pour chacune des garanties mises en place, relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires ;
- des salariés "non cadres" définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise plus favorable que le présent accord.

Article 4

Garanties

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient des garanties relatives au dispositif prévoyance ("socle national minimum obligatoire") prévues par l'accord national du 10 juin 2008 précité.

Le détail de ces garanties figure en annexe 1 du présent accord.

Ils bénéficient également des options nationales du dispositif prévoyance suivantes :

- la majoration du capital décès de 25 % par enfant à charge ;
- les frais d'obsèques en cas de décès du salarié et des ayants droit ;
- la rente éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié ;
- la mensualisation légale, l'assurance charges sociales correspondante et l'option complément mensualisation améliorée jusqu'à 90 % du salaire brut, toutes indemnités journalières comprises ; ces options sont à la charge exclusive des employeurs ;
- le relais mensualisation à 5 % ;
- la majoration de la rente complémentaire de 10 % en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 % ;
- la majoration de la pension d'invalidité de 10 % en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

Le récapitulatif de ces garanties, socle compris, figure en annexe II du présent accord.

Le financement des garanties est assuré par une cotisation dont la répartition figure en annexe III du présent accord, étant précisé que la part de cotisation globale (socle national minimum obligatoire et options) à la charge de l'employeur n'excédera pas 60 %. »

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la Manche de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Normandie.

Fait à Saint-Lô, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

		SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE
Décès	Décès (toutes causes et accidentel)	
	Capital décès	100 % du salaire annuel brut TA + TB ⁽¹⁾
Arrêts de travail	Incapacité temporaire de travail (ITT)	
	Prestation	15 % du salaire journalier brut TA + TB (en complément des prestations brutes de la sécurité sociale)
	Franchises	6 mois – 1 an d’ancienneté : – au 61 ^e jour d’absence pour AT / MP ⁽²⁾ (hors accident de trajet) – au 71 ^e jour dans tous les autres cas 1 an d’ancienneté : – en relais de la mensualisation (donc à compter de la fin de la 2 ^e période d’indemnisation due au titre de la mensualisation, c’est-à-dire au 68 ^e jour pour une ancienneté de 1 à 6 ans...) Lors d’un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation : – dès le 1 ^{er} jour d’absence pour AT / MP (hors accident de trajet) – au 8 ^e jour dans tous les autres cas
	Incapacité permanente professionnelle (IPP)	
	Garantie si taux IPP ≥ à 66,66 %	10 % du salaire mensuel brut TA + TB (en complément des prestations brutes de la sécurité sociale)
	Invalidité (garantie incapacité permanente de travail d’origine privée)	
	2 ^e / 3 ^e catégories de la sécurité sociale	10 % du salaire mensuel brut TA + TB (en complément des prestations brutes de la sécurité sociale)
	(1) La tranche A (TA) est égale à la rémunération brute soumise à cotisation limitée au plafond de la sécurité sociale. Ce plafond est de 3 170 € pour 2015 (Il est revalorisé chaque année). La tranche B (TB) est égale au salaire brut soumis à cotisation, déduction faite de la tranche A, et limitée à 3 plafonds de la sécurité sociale. (2) Accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP).	

ANNEXE II

OPTIONS NATIONALES DU DISPOSITIF PRÉVOYANCE OBLIGATOIRES SANS ANCIENNETÉ			
Frais d'obsèques (décès OD et AD) 100 % du PMSS	Relais mensualisation ITT (**) + 5 % du SJB		
Rente d'éducation 3 % / 4,5 % / 6 % du PASS	Complément mensualisation + 23,40 % du SJB (niveau 90 %)		
Décès majoration enfant + 25 % du SAB	Mensualisation légale (*) (y compris assurances des charges sociales)	IPP ≥ 2/3 + 10 % du SMB	Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories + 10 % du SMB
Socle national minimum obligatoire sans ancienneté			
Décès (toutes causes et IAD) 100 % SAB	Incapacité temporaire (ITT) 15 % du SJB	Incapacité permanente professionnelle (IPP ≥ 2/3) 10 % du SMB	Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories de la sécurité sociale 10 % du SMB
<p>SAB : salaire annuel brut de référence.</p> <p>SMB : salaire mensuel brut de référence.</p> <p>SJB : salaire journalier brut de référence.</p> <p>ITT : incapacité temporaire de travail.</p> <p>IPP : incapacité permanente professionnelle.</p> <p>PASS / PMSS : plafond annuel / mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>OD : ouvrant droit.</p> <p>AD : ayant droit.</p> <p>IAD : invalidité absolue et définitive.</p> <p>Mensualisation : maintien de salaire financé à 100 % par l'employeur.</p> <p>(*) Le « complément mensualisation » vient compléter la deuxième période d'indemnisation à 66,66 % de la mensualisation.</p> <p>(**) L'ITT à + 5 % est une ITT qui intervient en relais des obligations de mensualisation, donc à compter de l'expiration de la totalité des durées d'indemnisation dues au titre de la mensualisation.</p>			

ANNEXE III

FINANCEMENT DES GARANTIES	PRISE EN CHARGE ACCORD national avec options		
	Part patronale	Part salariale	
Décès			
Socle – capital décès 100 % du salaire annuel brut	100 %		
Option – frais d’obsèques en cas de décès du salarié, du conjoint et de l’enfant à charge	100 %		
Option – majoration enfant 25 %	100 %		
Option – rente d’éducation par enfant à charge – 3 % / 4,5 % / 6 % du PASS		100 %	
Incapacité temporaire			
Socle – relais mensualisation 15 %	11,3 %	88,7 %	
Option – mensualisation	100 %		(2)
Option – assurance charges sociales	100 %		(2)
Option – complément mensualisation	100 %		(2)
Option – relais mensualisation 5 %		100 %	
Invalidité toutes origines			
Socle – invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories indemnisation à 10 %		100 %	(1)
Socle – incapacité permanente prof sup à 2/3 indemnisation à 10 %	100 %		
Option – invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories indemnisation + 10 %		100 %	
Option – incapacité permanente prof sup à 2/3 indemnisation + 10 %		100 %	
(1) A la charge exclusive du salarié.			
(2) A la charge exclusive de l’employeur.			

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

ACCORD DU 2 MARS 2016

RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE CPNE-FP
DES PARCS ZOOLOGIQUES OUVERTS AU PUBLIC

NOR : AGRS1697284M

IDCC : 7017

Entre

Association française des parcs zoologiques (AFdPZ)

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT

Fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-Agri)

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a donc pour objet la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des parcs zoologiques de France (CPNE-FP des parcs zoologiques), constituée par les organisations syndicales représentatives de la commission paritaire de la convention collective s'appliquant au personnel des parcs zoologiques ouverts au public conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Afin de poursuivre les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la branche des parcs zoologiques maintienne les structures suffisantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Les attributions, missions et objet de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des parcs zoologiques privés.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective nationale des parcs zoologiques privés de France (IDCC 7017).

Article 2

Objet

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des parcs zoologiques privés de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi;
- d'identifier les métiers et compétences clés;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre d'une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche;
- d'initier ou de participer à des recherches ou études expérimentales sur la formation professionnelle en partenariat avec les OPCA;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage;
- de créer, d'homologuer et de valider des certificats de qualification professionnelle (CQP) qui soient en mesure de répondre aux besoins des parcs zoologiques;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés;
- de représenter la branche des parcs zoologiques privés – auprès des collectivités territoriales et des ministères intéressés par le développement des activités des parcs zoologiques.
- d'établir des documents analytiques décrivant les caractéristiques socioprofessionnelles de la branche et leurs évolutions;
- de réaliser des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée;
- de construire des référentiels informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres, des certificats de qualification professionnelle ou toute formation professionnelle utile aux parcs zoologiques existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

Article 3

Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Article 4

Groupes de travail

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

Article 5

Désignation des présidents

La CPNE-FP désigne en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leurs collèges respectifs.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

Article 6

Attributions

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

Article 7

Dispositions générales

La CPNE-FP rend des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si le collège salarié est représenté par au moins trois organisations syndicales et le collège employeur représenté.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant, tant des représentations syndicales que des organisations patronales, dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 8

Missions

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation CPF ;
- définir et transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers des parcs zoologiques ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale et continue, la conclusion de contrats avec l'État et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres CQP qui lui paraissent devoir être développés, et elle procédera aux démarches nécessaires à l'enregistrement des qualifications professionnelles au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Elle proposera aux partenaires sociaux de la branche les positionnements des CQP, des titres professionnels avec la grille de classification conventionnelle.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du ministère de l'agriculture ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés.

Article 9

Convocation

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

L'ordre du jour de la réunion et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

Article 10

Périodicité des réunions

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à une par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins, et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Article 11

Participation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE-FP

Les conditions de participation et de rémunération des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées par l'article 14 de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés.

Article 12

Siège

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de l'AFdPZ à l'adresse Zooparc de Beauval, 41110 Saint-Aignan-sur-Cher.

Article 13

Secrétariat

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par l'AFdPZ.

Article 14

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 15

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer en avisant, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche. Le ministère de l'agriculture devra recevoir également une copie de la lettre.

Article 16

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 23 DU 2 MARS 2016
RELATIF À LA RÉVISION DES ARTICLES ~~44~~ ET 54

NOR : AGRS1697285M

IDCC : 7017

Entre

Association française des parcs zoologiques (AFdPZ)

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT

Fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-Agri)

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent article annule et remplace l'article 44 :

« Bonification

Les salariés justifiant d'au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné au sein de l'entreprise reçoivent une rémunération au moins égale au salaire brut minimal conventionnel de leur échelon majoré de :

- 0,8 % après 5 ans de présence continue ;
- 1,05 % après 7 ans de présence continue ;
- 1,55 % après 10 ans de présence continue ;
- 2,3 % après 15 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession au coefficient de l'emploi, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Le passage à un coefficient supérieur ne peut en aucun cas entraîner une baisse de rémunération. »

Article 2

Modification de l'art 54

« Les jours fériés sont les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, 1^{er} novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement tel que défini par le code du travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Pour les salariés, y compris les saisonniers, si les jours fériés sont travaillés, ils sont rémunérés à hauteur des heures travaillées en plus du paiement des jours fériés ou donnent lieu à récupération, selon le choix de l'employeur. Les salariés permanents pourront faire une demande écrite à l'employeur précisant leur choix unique avant le 31 décembre pour toute l'année suivante.

Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les parties subordonnent l'application du présent accord à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 4

Durée

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

Article 5

Révision

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est établi et déposé selon les formalités prévues à l'art L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160052-000217

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
