

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/08 DU 11 MARS 2017**

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b> | <b>1</b>     |
| <b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>                        | <b>152</b>   |

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/08

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>Animation</b> : accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé.....                                      | 4            |
| <b>Artistiques et culturelles (entreprises)</b> : avenant du 8 décembre 2016 à la convention collective.....   | 12           |
| <b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager)</b> : avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social .....  | 16           |
| <b>Automobile (cabinets d'expertises)</b> : avenant n° 57 du 22 décembre 2016 modifiant l'article 4.12 relatif aux absences pour événements familiaux .....                            | 18           |
| <b>Automobile (cabinets d'expertises)</b> : avenant n° 58 du 22 décembre 2016 modifiant le titre XII de la convention collective .....   | 21           |
| <b>Automobile (cabinets d'expertise)</b> : avenant n° 59 du 22 décembre 2016 à l'avenant n° 58 du 22 décembre 2016 modifiant le titre XII de la convention collective (salaires) ..... | 35           |
| <b>Automobile (services [Guyane])</b> : avenant du 13 juillet 2017 relatif à la mise à jour de la convention collective .....  | 37           |
| <b>Banque populaire</b> : accord du 23 décembre 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2017 .....   | 48           |
| <b>Bâtiment (Normandie [ETAM])</b> : accord du 15 novembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2017 (Normandie).....   | 50           |
| <b>Cinéma (exploitation)</b> : avenant n° 57 du 29 novembre 2016 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2016.....   | 52           |
| <b>Confiserie, chocolaterie (commerce de gros)</b> : avenant du 21 novembre 2016 à l'accord du 1 <sup>er</sup> janvier 1985 relatif à la classification des emplois .....              | 56           |
| <b>Crédit mutuel</b> : accord du 16 décembre 2016 à l'accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....   | 59           |
| <b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : accord du 14 décembre 2016 relatif à la classification des emplois .....   | 68           |
| <b>HLM (sociétés coopératives)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....   | 87           |
| <b>Importation-exportation (entreprises)</b> : avenant du 6 octobre 2016 à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO..    | 89           |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Menuiseries, charpentes</b> : accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue.....   | 93  |
| <b>Plasturgie</b> : accord du 15 décembre 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....  | 97  |
| <b>Plasturgie</b> : avenant n° 1 du 15 décembre 2016 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....                                    | 100 |
| <b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : accord du 7 décembre 2016 relatif à la révision de la convention.....   | 102 |
| <b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 04-16 du 22 décembre 2016 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....   | 113 |
| <b>Sport</b> : avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII ».....   | 115 |
| <b>Thermalisme</b> : avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois.....  | 117 |
| <b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros)</b> : accord du 5 décembre 2016 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....                                      | 130 |
| <b>Transports routiers (déménagement)</b> : avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement .....                    | 132 |
| <b>Transports routiers (voyageurs [ouvriers])</b> : avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers » .....   | 136 |
| <b>Travaux publics (Alsace [ouvriers])</b> : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Alsace).....  | 139 |
| <b>Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 12 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017 (Alsace).....                            | 141 |
| <b>Travaux publics (Alsace [ETAM])</b> : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Alsace) .....   | 143 |
| <b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers])</b> : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Centre-Val de Loire).....                          | 145 |
| <b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 14 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017 (Centre-Val de Loire) ..... | 147 |
| <b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ETAM])</b> : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour 2017 (Centre-Val de Loire).....                                      | 150 |

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2016

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU FONDS SOCIAL  
DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1750158M

IDCC : 1518

Entre

CNEA

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche de l'animation était dotée, depuis de nombreuses années d'un régime de prévoyance complémentaire. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle dispose également d'un régime de garantie des frais de santé.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche de l'animation a instauré par accord des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif (art. 11.3.4 de la CCN Animation pour la partie santé, issu de l'avenant n° 154 du 19 mai 2015, et art. 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant n° 156 du 17 décembre 2015).

Les organisations syndicales et patronales signataires des différents accords conclus au niveau de la branche ont affirmé leur attachement :

- à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- à en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente en commission paritaire ;

- à optimiser la gestion des fonds destinés à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée.

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée de rendre effectif le haut degré de solidarité des régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

C'est pour s'assurer de pouvoir atteindre ces objectifs que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place un dispositif de gestion unique centralisée de la politique de solidarité conventionnelle pour chacun des régimes complémentaires, santé et prévoyance, en :

- assurant, d'une part, une mutualisation des fonds des entreprises et des salariés qui cotisent au titre d'assurances collectives mises en œuvre en application des régimes instaurés au niveau de la branche et ce séparément pour chacun des régimes, santé et prévoyance ;
- en mettant en œuvre, d'autre part, un pilotage paritaire maîtrisé du déploiement des prestations à caractère non directement contributif inhérentes à la mise en œuvre des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, santé et prévoyance.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont entendu organiser leur politique d'action sociale, dans le prolongement et le respect des accords préexistants suscités, dans le cadre d'un accord distinct.

Cet accord a été conclu après audition spécifique de l'ensemble des organismes assureurs recommandés par la branche en matière de prévoyance comme en matière de santé.

Il est convenu que :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord a vocation à régir les règles applicables au niveau de la branche de l'animation relatives à la mise en œuvre effective du haut degré de solidarité de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément convenu que le présent accord précise les modalités, sur le thème de la solidarité, des textes suivants :

S'agissant du régime de santé :

L'article 11.3.4 de la CCN Animation, qui indique notamment « Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique.

### **3. Actions sociales**

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation. »

S'agissant du régime de prévoyance :

L'article 8.10 qui indique notamment « Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique et dans un accord de branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de gestion. »



## Article 2

### *Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité*

#### 2.1. Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs conventionnels de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions des articles L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et suivants du code de la sécurité sociale.

##### 2.1.1. Principe de gestion unique centralisée

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche de l'animation, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité pour chaque dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire négocié à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Il est ainsi convenu que la branche choisit, conformément aux principes visés dans le présent accord, un unique organisme mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche et en application des accords conclus par elle, les politiques de solidarité mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de santé d'autre part.

##### 2.1.2. Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants pré-existants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu comme organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant :

L'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche.

Le premier mandat prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Au jour de la signature de la présente convention, et sauf modification des accords de branche, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de prévoyance, prennent fin au 31 décembre 2018, qui serait donc la fin du mandat actuel, sauf modification de la présente convention ou de l'un ou des 2 accords de branche relatifs à la prévoyance et à la complémentaire santé.

À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire.

Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

##### 2.1.3. Sort des réserves constituées par la branche au titre de la solidarité

Il est expressément précisé que les sommes gérées par l'organisme mandaté par la branche ne sont en aucun cas sa propriété pas plus qu'elles ne sont celles des assureurs recommandés tant en matière de santé que de prévoyance.

Les sommes perçues dans ce cadre par le gestionnaire unique, comme par les assureurs recommandés, sont donc intrinsèquement liées au régime conventionnel et seront automatiquement transférées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout organisme mandaté (gestionnaire unique ou assureur recommandé) par les partenaires sociaux pour gérer ses politiques de solidarité reconnaît expressément, en acceptant ce mandat, qu'il ne disposera d'aucun droit sur les sommes ainsi gérées et celui-ci s'engage à les restituer à la branche une fois son mandat arrivé à échéance.

## 2.2. Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les accords collectifs conclus jusqu'alors au niveau de la branche prévoient que 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein des dispositifs de gestion unique centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé à l'article 3.1.2. du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les organisations syndicales et patronales veilleront au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports annuels prévus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les dispositifs mis en place au niveau du gestionnaire sont communs aux assureurs recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les actions de solidarité telles qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

## 2.3. Fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées

Le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées au niveau de la branche est assuré par l'organisme mandaté dans le cadre du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du haut degré de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans.

Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisants lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

### 2.3.1. Détermination des besoins de la branche

Cet organisme est ainsi l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre.

Il est convenu, à ce titre que l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Cet accompagnement se traduit par la mise en œuvre, par l'organisme mandaté, d'un audit social de la branche aux fins de dresser son profil social et un bouquet de services.

L'organisme mandaté préconisera alors des services en adéquations avec les résultats de l'audit.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

### 2.3.2. Organisation d'appels à projet

Ce choix, opéré prioritairement au sein des actions proposées par les assureurs recommandés des régimes conventionnels de la branche, sera opéré dans le cadre de procédures d'appels à projets pilotées par l'organisme mandaté.

Chaque appel à projet sera accompagné du détail de la procédure à suivre pour les organismes soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que seuls les partenaires sociaux disposent du pouvoir décisionnaire et souverain leur permettant de retenir le prestataire le plus pertinent avec une faculté, le cas échéant, de panachage.

Les entreprises restent, en pratique, en relation avec leur assureur pour accéder aux services et prestations déterminées par la branche au titre de ses politiques conventionnelles de solidarité.

### 2.3.3. Mise en place d'une interface client homogène au niveau de la branche

L'organisme mandaté pour assurer le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées s'engage à mettre en œuvre une plateforme de services homogène au niveau de la branche, distinguant ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et accessible facilement pour les entreprises comme pour les salariés.

Il est entendu que cette plateforme, prenant la forme d'une marque blanche, soit numérique et accessible sur tout support mobile et via une connexion sécurisée.

L'environnement des services proposés sera adapté à l'environnement et à la charte de l'assureur recommandé par lequel le salarié ou l'entreprise a effectivement accès aux prestations de solidarité.

Ainsi, la branche se dote d'un outil globalisant son offre de solidarité de manière homogène tout en permettant à chaque assureur recommandé au titre d'un régime conventionnel de conserver leur identité au travers de ces services.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que chaque assureur recommandé conserve son rôle pivot tel qu'il résulte de la recommandation dont il bénéficie au travers des accords de branche.

C'est à eux qu'il incombera donc, en premier niveau, de faire l'avance de la prestation de solidarité sollicitée.

Il est convenu que les relations entre le gestionnaire mandaté et les différents assureurs recommandés par la branche seront encadrées par un protocole technique particulier visé par les partenaires sociaux.

#### 2.3.4. Gestion des flux et aspects comptables

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de sa politique de solidarité.

Elle rappelle à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants. Et ce en distinguant précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, chacune des politiques de solidarités respectivement inhérente à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçue et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés sera transmis au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le code de la sécurité sociale.

#### 2.3.5. Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité

Les partenaires sociaux constatent que par le biais de leurs politiques de solidarité assorties de dispositifs de gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour la santé et un pour la prévoyance, dont le contenu est *a minima* équivalent aux prescriptions des articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser lesdits rapports conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ces rapports le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, ses politiques conventionnelles de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci.

## Article 3

### *Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif*

#### 3.1. Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existants à son niveau.

Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel du présent accord, des actions conventionnelles identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

Conformément au principe de faveur, il est également acté que les salariés des entreprises susvisées disposent pour leur part d'un droit opposable aux actions de solidarité mises en œuvre par l'intermédiaire du présent accord, sous réserve pour eux d'en respecter les conditions particulières.

#### 3.2. Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dans les accords du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (prévoyance) les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre une véritable politique de solidarité caractérisée par la mise en œuvre effective de prestations à caractère non directement contributif prenant la forme d'actions conventionnelles de solidarité.

Afin de garantir l'effectivité de la mise en œuvre de ces actions dès l'exercice 2016, il est décidé que, par exception au principe de détermination des besoins et de choix des services précisés aux paragraphes 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les actions qui seront offertes aux salariés de la branche, jusqu'au terme de l'année 2017 seront principalement celles retenues par les partenaires sociaux suite à leurs travaux paritaires :

- en ce qui concerne la prévoyance :
  - action individuelle :
    - mise en place d'un dispositif de soutien psychologique à destination des salariés en cas de décès d'un collègue ;
  - action collective : la branche de l'animation étant a priori très peu impacté par les seuils de pénibilité fixés par décret, elle souhaiterait mener une étude plus large afin de mettre en évidence les métiers et situations pouvant s'apparenter à des métiers pénibles et/ou à risque, tant au niveau physique que psychologique. L'objectif serait de pouvoir ensuite proposer et décider des actions en lien avec les constats de cette étude. Cette étude sera confiée au CIDES ;
- en ce qui concerne la santé :
  - actions individuelles :
    - prise en charge totale de la part salariale de la complémentaire santé des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ;
    - prise en charge de la cotisation des ayants droit d'un cotisant suite à son décès pour une durée qui reste à déterminer mais qui ne saurait être inférieure à 6 mois ;
  - actions collectives : commanditer une étude via le CIDES relative aux conditions de travail dans la branche de l'animation.

Ces actions, leurs conditions d'accès, leur coût et leur mise en œuvre sont décrits dans l'annexe indivisible du présent accord (non publiée).

Les éléments nécessaires à la constitution de cette annexe seront fournis par l'organisme gestionnaire unique.

Il est expressément précisé que cette annexe a la même valeur juridique que le présent accord, cette dernière pouvant néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci (non publiée).

En sus et conformément à l'article 3.2 du présent accord, il est rappelé que les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre, pour la première année de fonctionnement de la politique de solidarité de branche, une étude qui prendra la forme d'un audit assuré par l'organisme gestionnaire mandaté qui permettra à la branche de déterminer avec pertinence les besoins spécifiques de la branche en matière de prévention et de solidarité.

Une fois ces besoins identifiés dans le cadre de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gestionnaire mandaté, sera chargé, pour le compte de la branche, de lancer un appel à projet, prioritairement auprès des assureurs recommandés, afin de choisir les actions de prévention et de solidarité, qui permettront de répondre aux besoins spécifiques de la branche, tels qu'ils auront été identifiés dans le cadre de l'audit mentionné supra.

Il est par ailleurs précisé, que l'audit, l'appel à projet et le choix des actions et des fournisseurs mentionnés ci-dessus, devront être finalisés avant la fin de l'exercice 2017, afin de garantir la mise en œuvre des actions résultant de ces opérations pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'annexe listant les actions conventionnelles de solidarité sera modifiée en conséquence, par l'ajout ou le retrait d'actions au regard des opérations d'audit, d'appel à projet et de sélection d'actions, menés par le gestionnaire unique, pour le compte et sous le contrôle des partenaires sociaux de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales et patronales d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

#### **Article 4**

##### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant toutefois rappelé que la durée du mandat confié à l'organisme gestionnaire est déterminée, comme indiqué dans l'article 2.1.2.

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature, indépendamment de sa date d'extension, étant toutefois précisé que les parties signataires la demanderont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est convenu que le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les mêmes conditions que celles prévues pour les accords collectifs de branche qu'il complète et modifie.

Le protocole technique particulier conclu en application du présent accord entre l'organisme gestionnaire mandaté et les organismes assureurs recommandés, visé par ailleurs par les partenaires sociaux, ne fait pas l'objet des présentes dispositions finales, ce dernier n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

---

AVENANT DU 8 DÉCEMBRE 2016

À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750161M

IDCC : 1285

---

Entre

SYNDEAC

SNSP

SMA

SCC

PROFEDIM

Forces musicales

D'une part, et

CFTC

SNAPAC CFDT

SFA CGT

SNAM CGT

SYNPTAC CGT

SNM FO

FNSAC CGT

FC CFTC

F3C CFDT

SNLA FO

SNSV FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.



Cette négociation s'inscrit dans le cadre des dispositions existantes de la convention collective, et notamment de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008.

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

L'article V-14, annexe A portant sur les listes des fonctions ouvertes au CDD d'usage est modifié comme suit :

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage est exclusivement réservé aux emplois suivants, exercés dans le cadre spécifique du spectacle vivant (ces emplois pouvant être déclinés au féminin) :

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail,

Les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier/technicien de pyrotechnie.

Attaché de production/chargé de production.

Bottier.

Chapelier/modiste.

Cintrier.

Coiffeur/posticheur.

Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.

Concepteur des éclairages/éclairagiste.

Concepteur des coiffures/des maquillages et des perruques.

Concepteur du son/ingénieur du son.

Conseiller(ère) technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Électricien.

Ensemblier.

Habilleur.

Lingère/repasseuse/retoucheuse.

Machiniste/constructeur de décors et structures.

Maquilleur.

Menuisier de décors.



Monteur de structures.  
Monteur son.  
Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.  
Opérateur son/preneur de son.  
Peintre de décors.  
Peintre décorateur.  
Perruquier.  
Réalisateur coiffures, perruques.  
Réalisateur costumes.  
Réalisateur lumière.  
Réalisateur maquillages, masque.  
Réalisateur son.  
Régisseurs/régisseur de production.  
Régisseur d'orchestre.  
Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).  
Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.  
Régisseur général.  
Régisseur lumière.  
Régisseur plateau son (retours).  
Régisseur son.  
Répétiteur/souffleur.  
Rigger (accrocheur).  
Scénographe.  
Sculpteur.  
Serrurier/serrurier métallier de théâtre.  
Staffeur.  
Sur/sous-titreux.  
Tailleur/couturier.  
Tapissier.  
Technicien console.  
Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).  
Technicien de plateau.  
Technicien effets spéciaux.  
Techniciens instruments de musique (backline).  
Technicien lumières.  
Technicien son technicien H/F.  
Technicien de sécurité (cirques).  
Technicien groupe électrogène (groupman).  
Teinturier coloriste.

Utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations de spectacles vivants :

Cadreur.

Chef opérateur.

Monteur.

Opérateur image/pupitreux.

Opérateur vidéo.

Projectionniste.

Régisseur audiovisuel/vidéo.

Technicien vidéo.

N.B. : Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captation, en vue de la mise à disposition du public.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail dans les conditions de l'article L. 2231-6 du CT et d'une demande d'extension par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

**AVENANT N° 45 DU 14 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1750172M

IDCC : 1686

---

Entre

FENACEREM

FEDELEC

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

CGT FCS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche ont estimé nécessaire de disposer d'un temps de réunion permettant de préparer les séances de la commission mixte paritaire. Conscientes de l'évolution du droit de la négociation collective et de la technicité croissante exigée des partenaires sociaux, le présent accord matérialise la volonté de doter les participants aux négociations de branche des moyens nécessaires pour leur permettre de négocier en connaissance de cause. En conséquence, l'article 4 de la CCN des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager est révisé et complété par les dispositions qui suivent.

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

*Intitulé*

L'intitulé de l'article 4 est remplacé par « Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires ».

## **Article 2**

### *Réunions préparatoires*

L'article 4 est complété par les dispositions suivantes :

« En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager bénéficiera de 3 journées préparatoires par année civile. Pour chacune de ces organisations syndicales, quatre salariés pourront participer à ces réunions (dans la limite maximum d'un par organisation syndicale concernée pour les entreprises de moins de 50 salariés). Les participants à ces réunions préparatoires seront rémunérés et les frais de transport et de séjour pris en charge conformément aux dispositions prévues ci-avant. »

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES  
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 57 DU 22 DÉCEMBRE 2016  
MODIFIANT L'ARTICLE 4.12 RELATIF  
AUX ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1750151M

IDCC : 1951

Entre

ANEA

D'une part, et

UPEAS

FCM FO

CFTC métallurgie

CGT conseil

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie certains délais de congés pour événements familiaux.

La loi définit les délais minimaux de congés auxquels les salariés ont droit, charge aux partenaires sociaux de négocier des délais plus favorables suivant leur choix.

Les parties ont en conséquence choisi de modifier l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif aux absences pour événements.

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

*Modification des délais de congés prévus  
par l'article 4.12 de la convention collective*

### **Article 1.1**

*Modification de certains délais de congés*

Le délai de 3 jours pour le décès d'un enfant est porté à 5 jours.

Le délai de 2 jours pour le décès du père ou de la mère est porté à 3 jours.

Le délai de 1 jour pour le décès du frère, de la sœur ou du beau-parent est porté à 3 jours.

### **Article 1.2**

*Création d'un nouvel événement familial  
ouvrant droit à un congé*

Les partenaires sociaux conviennent d'accorder un délai de 2 jours pour l'annonce de la survenance du handicap chez un enfant.

### **Article 1.3**

*Modification de l'intitulé de certains événements familiaux*

L'événement familial « naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant » sera désormais intitulé « délai de congé pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ».

L'événement familial « le décès du conjoint » sera désormais intitulé « délai de congé pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ».

## **Article 2**

*Incorporation de l'avenant à la convention collective nationale*

Le présent avenant s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, à l'article 4.12, abrogeant et remplaçant l'ensemble des anciennes dispositions dudit article.

### **Article 2.1**

*Nouvelle rédaction de l'article 4.12 de la convention collective*

Le salarié ou la salariée a droit à une autorisation d'absence de courte durée, dans les conditions légales, laquelle n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

L'autorisation d'absence est accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

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

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

### **Article 3**

#### *Durée, entrée en vigueur et formalités*

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 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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES  
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 58 DU 22 DÉCEMBRE 2016  
MODIFIANT LE TITRE **XII** DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750153M  
IDCC : 1951

Entre  
ANEA

D'une part, et

UPEAS  
FCM FO  
CFTC métallurgie  
CGT conseil  
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les activités des entreprises de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles ont évolué sous l'influence d'une transformation de leur contexte économique, technologique et/ou social. Ces changements entraînent des changements importants des emplois et des compétences attendues des salariés par les cabinets ou entreprises d'expertises de la branche.

Dans ces conditions, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines plus moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

En réponse à ces besoins, la convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles prévoit la mise en place d'une nouvelle classification au sein des cabinets ou entreprises d'expertises au plus tard dans les 18 prochains mois à compter de la signature du présent avenant.



Elle a pour objet de permettre de faire face à l'évolution des métiers. Cela va aussi permettre la mise en place d'un observatoire des métiers, demandé par les partenaires sociaux de la branche, afin d'identifier une cartographie des métiers ainsi que des référentiels métiers.

Elle constitue un pas important vers la généralisation, au sein des entreprises de la branche, d'une démarche de gestion prévisionnelle des compétences et des emplois.

Cette nouvelle classification va remplacer le système de classement en vigueur jusqu'ici, c'est-à-dire :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois en pratique ;
- supprimer les coefficients devenus inappropriés ;
- sauvegarder les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;
- définir des critères permettant de classer les emplois.

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

### *Objet de la classification*

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur 10 classes correspondant à des rémunérations minimums.

La grille de classification constitue un outil de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment de :

- situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- clarifier les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- servir de support, comme précédemment, aux barèmes des rémunérations minimales professionnelles qui sont négociés et prévus au sein de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale en cause ;
- proposer un outil d'analyse et d'évaluation de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Les emplois sont nécessairement classés, en application des dispositions qui suivent.

## **Article 2**

### *Détermination de la nouvelle classification*

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères « classants » suivants, communs à tous les emplois :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- formation/expérience ;
- compétence/complexité ;
- environnement interne/externe.

Les critères « classants » permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

## **Article 2.1**

### *Définition des critères « classants »*

Une définition générale des 5 critères « classants » est présentée ci-dessous.

Pour chaque critère « classants », il est établi une définition du degré. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois pour tous les emplois dans l'entreprise et de manière identique par famille de métiers : experts, administratif (support aux experts) et fonctions transverses.

### **Article 2.1.1**

#### *Autonomie*

Chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent par des choix de moyens, d'outils, de ressources, de solutions proposées, à mettre en œuvre.

Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

#### Degré 1

Les consignes données sont simples et détaillées; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis, sans autonomie réelle. Le contrôle par un tiers est systématique.

#### Degré 2

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

#### Degré 3

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La capacité d'agir dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

#### Degré 4

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

#### Degré 5

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilités. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

#### Degré 6

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilités, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités et/ou collaborateurs qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux

responsables de ces entités et/ou à ses collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

### **Article 2.1.2**

#### *Management*

Chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : l'expertise, la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats.

Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats, et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

#### Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail. Il n'y a pas de management.

#### Degré 2

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

#### Degré 3

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

#### Degré 4

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité, et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

#### Degré 5

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

#### Degré 6

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et/ou social.

Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

### **Article 2.1.3**

#### *Formation. – Expérience*

Ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects.

Elles peuvent être acquises par un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, ou l'obtention d'un

titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### Degré 1

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré 2

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré 3

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré 4

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré 5

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

#### Degré 6

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 5. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

### **Article 2.1.4**

#### *Compétence/complexité*

Le critère compétence/complexité fait référence à la mise en œuvre dans toutes fonctions des démarches de réflexions nécessaires pour comprendre son environnement, collecter, interpréter et traiter les informations disponibles, anticiper le cas échéant, voir innover afin d'apporter des solutions appropriées à la réalisation des objectifs quantitatifs et ou qualitatifs.

Chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité.

Ce critère mesure la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi.

#### Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

#### Degré 2

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

#### Degré 3

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;
- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

#### Degré 4

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

#### Degré 5

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courantes. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

#### Degré 6

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

### **Article 2.1.5**

#### *Relations environnement interne/externe*

Chaque emploi nécessite de créer et/ou entretenir des relations internes et externes notamment client pour la réalisation de l'activité.

Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...), et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation...).

#### Degré 1

L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes en suivant pour ce faire des directives précises données.

#### Degré 2

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

#### Degré 3

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support.

#### Degré 4

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées, et afin d'aboutir à un résultat concret.

#### Degré 5

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

#### Degré 6

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire adapté et tenant compte de points de vue éventuellement divergents.

Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise, et d'emporter l'adhésion.

## **Article 2.2**

### *Pesée des emplois*

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des 5 critères « classants » tels que définis ci-dessus sur un total de 100 points. Chaque critère classant doit se voir attribuer un poids compris entre 10 et 35.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur, en y associant, le cas échéant les représentants du personnel.

Le poids des critères décidés par l'entreprise est identique par famille de métier. En conséquence, il n'y a qu'une pesée par famille de métier (famille de métiers experts en automobile, famille de métiers administratif et famille de métiers fonctions transverses).

Pour cela, les entreprises doivent :

- positionner chaque emploi suivant les cinq critères et les six degrés;
- additionner le total des points obtenus sur l'ensemble des critères. Cela indiquera le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie en annexe.

Seule la pesée des activités principales dans l'emploi doit être prise en compte.

Des coefficients de pondération sont fixés par la convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en annexe également.

## **Article 2.3**

### *Emplois « repères »*

Trois familles de métiers déterminent les emplois repères de la branche :

- experts en automobile;
- administratif;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ou emplois repères sont déterminées :

#### Famille : experts en automobile

- emplois repères :
  - expert en formation : salarié titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile. Il est engagé dans un cycle de formation visant à l'obtention du diplôme. L'expert en formation intervient directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage;
  - expert en automobile;
  - expert qualifié;
  - expert spécialiste;
  - expert référent;
  - directeur technique;

#### Famille : administratif (support aux experts)

- emplois repères :
  - employé(e) back-office;
  - gestionnaire back-office;

- assistant(e) opérationnel (le) métier ;
- assistant(e) de responsable métier ;
- responsable métier ;
- directeur back-office ;

#### Famille : Fonctions transverses

Il est possible d'utiliser pour chaque sous-famille des fonctions transverses la grille expert, administratif – transverse la mieux adaptée :

Sous-familles :

- sous-famille : commercial :
    - emplois repères :
      - assistant(e) commerciale/marketing/développement ;
      - chargé(e) d'études marketing/développement ;
      - chargé(e) de missions commerciales ;
      - commercial/chargé de clientèle ;
      - coordinateur commercial/marketing/développement ;
      - responsable commercial/marketing/développement ;
      - chargé(e) de communication ;
      - directeur commercial/marketing/développement ;
  - sous-famille : informatique :
    - emplois repères :
      - assistant(e) informatique ;
      - responsable informatique/réseau ;
      - administrateur système/réseau ;
      - chargé d'études/production ;
      - analyste ;
      - chef de projet informatique/réseau ;
      - technicien informatique/micro ;
      - assistant(e) maîtrise d'ouvrage/informatique ;
      - architecte ;
      - directeur de système d'information ;
  - sous-famille : technique :
    - emplois repères :
      - assistant(e) technique expertises ;
      - conseiller technique expertises ;
      - responsable technique expertises/organisation/process ;
      - spécialiste technique expertises/organisation/process ;
      - responsable qualité.
- Remarque : les assistants, conseillers, responsables, et spécialistes techniques produisent un travail technique mais ils n'interviennent pas directement, même sous l'autorité d'un maître de stage, dans un processus d'expertise en automobile. Leur travail consiste à assister l'expert en automobile.
- sous-famille : services généraux :
    - emplois repères :
      - chargé(e) de maintenance ;
      - chargé des achats ;
      - hôte d'accueil ;

- chargé de courrier ;
- standardiste ;
- employé d'entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- responsable de maintenance ;
- responsable des services généraux/moyens généraux ;
- sous-famille : finances :
  - emplois repères :
    - assistant(e) comptable ;
    - contrôleur de gestion ;
    - chargé de recouvrement ;
    - aide comptable ;
    - comptable ;
    - directeur administratif/financier/comptable ;
- sous-famille : juridique :
  - emplois repères :
    - assistant(e) juridique ;
    - juriste ;
    - responsable juridique ;
    - directeur juridique ;
- sous-famille : production/qualité :
  - emplois repères :
    - statisticien ;
    - assistant(e) production/qualité ;
    - responsable de production/qualité ;
- sous-famille : RH/juridique :
  - emplois repères :
    - chargé(e) de mission RH ;
    - assistant(e) RH ;
    - gestionnaire de paie ;
    - chargé de recrutement ;
    - gestionnaire formation ;
    - responsable formation directeur des ressources humaines ;
    - responsable paie/administration du personnel ;
    - responsable organisation du travail ;
    - responsable RH ;
- sous-famille : management/direction :
  - manager/responsable de site ;
  - manager/responsable multisites ;
  - manager/responsable de secteur ;
  - manager/responsable de région ;
  - manager/responsable multirégions ;
  - directeur régional adjoint ;
  - directeur général adjoint ;



- directeur opérationnel adjoint ;
- directeur régional ;
- secrétaire général adjoint ;
- secrétaire général ;
- directeur opérationnel ;
- directeur général.

## **Article 2.4**

### *Classification*

La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les classes 1 à 4 sont des niveaux employés.

Les classes 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise.

Les classes 7 et suivantes sont des niveaux cadres.

L'emploi « expert en automobile » doit être classé au minimum en classe 4.

L'emploi « expert en formation » doit être classé au minimum en classe 2.

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel, renégocié chaque année dans la mesure du possible.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre dans les cabinets ou entreprises d'expertise*

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois à compter de la signature du présent avenant pour réaliser la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Le cas échéant, les représentants du personnel doivent être associés à cette dernière.

L'absence de représentants du personnel ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Une fois la classification mise en œuvre, le salarié en poste dans l'entreprise se voit attribuer la qualification de son emploi (positionnement dans la grille de classification).

En cas de désaccord, et après avoir épuisé tout recours interne, le salarié pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche pour avis.

## **Article 4**

### *Durée, entrée en vigueur et formalités*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée (quand bien même son délai de mise en œuvre précité de 18 mois à compter de la signature du présent avenant).

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 la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, au titre XII, modifiant et remplaçant l'ensemble des anciennes dispositions dudit titre ainsi que celles de l'avis d'interprétation n° 7 du 22 novembre 2005, qui n'a plus d'objet.

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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### GLOSSAIRE

---

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

Classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible.

Critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie...

Emploi repère : regroupement des emplois par qualification.

Famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

## ANNEXE II

### GRILLE DE PONDÉRATION DES CRITÈRES

Des coefficients de pondération ont été affectés à chaque degré de chaque critère classant par la commission paritaire. Ces coefficients diffèrent suivant la famille de métiers.

Famille administrative :

| CRITÈRE/<br>degré             | AUTONOMIE   | MANAGEMENT  | FORMATION/<br>expérience | COMPÉTENCE/<br>complexité | RELATIONS<br>ext. int. | POND. |
|-------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------|
| Total = 100                   | 10 < A < 35 | 10 < B < 35 | 10 < C < 35              | 10 < D < 35               | 10 < E < 35            |       |
| Degré 1                       | A × 1       | B × 1       | C × 1                    | D × 1                     | E × 1                  | 1     |
| Degré 2                       | A × 1,6     | B × 1,6     | C × 1,6                  | D × 1,6                   | E × 1,6                | 1,6   |
| Degré 3                       | A × 2       | B × 2       | C × 2                    | D × 2                     | E × 2                  | 2     |
| Degré 4                       | A × 3,4     | B × 3,4     | C × 3,4                  | D × 3,4                   | E × 3,4                | 3,4   |
| Degré 5                       | A × 4,6     | B × 4,6     | C × 4,6                  | D × 4,6                   | E × 4,6                | 4,6   |
| Degré 6                       | A × 6       | B × 6       | C × 6                    | D × 6                     | E × 6                  | 6     |
| Résultat de la<br>pondération | A'          | B'          | C'                       | D'                        | E'                     |       |

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

Famille experts en automobile :

| CRITÈRE/<br>degré             | AUTONOMIE   | MANAGEMENT  | FORMATION/<br>expérience | COMPÉTENCE/<br>complexité | RELATIONS<br>ext. int. | POND. |
|-------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------|
| Total = 100                   | 10 < A < 35 | 10 < B < 35 | 10 < C < 35              | 10 < D < 35               | 10 < E < 35            |       |
| Degré 1                       | A × 1       | B × 1       | C × 1                    | D × 1                     | E × 1                  | 1     |
| Degré 2                       | A × 2       | B × 2       | C × 2                    | D × 2                     | E × 2                  | 2     |
| Degré 3                       | A × 3       | B × 3       | C × 3                    | D × 3                     | E × 3                  | 3     |
| Degré 4                       | A × 4,3     | B × 4,3     | C × 4,3                  | D × 4,3                   | E × 4,3                | 4,3   |
| Degré 5                       | A × 4,6     | B × 4,6     | C × 4,6                  | D × 4,6                   | E × 4,6                | 4,6   |
| Degré 6                       | A × 6       | B × 6       | C × 6                    | D × 6                     | E × 6                  | 6     |
| Résultat de la<br>pondération | A'          | B'          | C'                       | D'                        | E'                     |       |

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

Famille fonctions transverses :

| CRITÈRE/<br>degré | AUTONOMIE   | MANAGEMENT  | FORMATION/<br>expérience | COMPÉTENCE/<br>complexité | RELATIONS<br>ext. int. | POND. |
|-------------------|-------------|-------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------|
| Total = 100       | 10 < A < 35 | 10 < B < 35 | 10 < C < 35              | 10 < D < 35               | 10 < E < 35            |       |
| Degré 1           | A × 1       | B × 1       | C × 1                    | D × 1                     | E × 1                  | 1     |

| CRITÈRE/<br>degré             | AUTONOMIE | MANAGEMENT | FORMATION/<br>expérience | COMPÉTENCE/<br>complexité | RELATIONS<br>ext. int. | POND. |
|-------------------------------|-----------|------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------|
| Degré 2                       | A × 1,8   | B × 1,8    | C × 1,8                  | D × 1,8                   | E × 1,8                | 1,8   |
| Degré 3                       | A × 2,6   | B × 2,6    | C × 2,6                  | D × 2,6                   | E × 2,6                | 2,6   |
| Degré 4                       | A × 3,9   | B × 3,9    | C × 3,9                  | D × 3,9                   | E × 3,9                | 3,9   |
| Degré 5                       | A × 4,6   | B × 4,6    | C × 4,6                  | D × 4,6                   | E × 4,6                | 4,6   |
| Degré 6                       | A × 6     | B × 6      | C × 6                    | D × 6                     | E × 6                  | 6     |
| Résultat de la<br>pondération | A'        | B'         | C'                       | D'                        | E'                     |       |

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

ANNEXE III  
TABLE DE CONCORDANCE

---

La table de concordance est prévue ci-après :

| CLASSE | POINTS MINIMAUX | POINTS MAXIMAUX |
|--------|-----------------|-----------------|
| 1      | 100             | 150             |
| 2      | 151             | 200             |
| 3      | 201             | 250             |
| 4      | 251             | 300             |
| 5      | 301             | 350             |
| 6      | 351             | 400             |
| 7      | 401             | 450             |
| 8      | 451             | 500             |
| 9      | 501             | 550             |
| 10     | 551             | 600             |

Exemples :

- si total des points  $A' + B' + C' + D' + E'$  est compris entre 100 et 150, le salarié sera en classe 1 ;
- si total des points  $A' + B' + C' + D' + E'$  est compris entre 301 et 350, le salarié sera en classe 5.

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 59 DU 22 DÉCEMBRE 2016  
À L'AVENANT N° 58 DU 22 DÉCEMBRE 2016 MODIFIANT LE TITRE XII  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE (SALAIRES)

NOR : ASET1750155M  
IDCC : 1951

---

Entre  
ANEA

D'une part, et  
CFTC métallurgie  
CGT conseil  
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles a prévu par le biais de l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996) la mise en place au sein des entreprises d'une nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de définir les nouveaux revenus minimaux annuels conventionnels ayant vocation à se substituer à ceux prévus actuellement par la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

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

*Revenus minimaux annuels conventionnels*

Le revenu minimum annuel brut conventionnel applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif à la classification), et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, est prévu ci-dessous :

Niveau 1 : 18 000 €

Niveau 2 : 19 800 €

Niveau 3 : 22 800 €

Niveau 4 : 26 800 €  
Niveau 5 : 29 400 €  
Niveau 6 : 32 400 €  
Niveau 7 : 39 228 €  
Niveau 8 : 39 600 €  
Niveau 9 : 41 400 €  
Niveau 10 : 44 400 €

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours, le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Les minima s'entendent non seulement du salaire fixe mais également du variable contractuellement prévu et versé le cas échéant, hors toute heure supplémentaire réalisée le cas échéant, prime conventionnelle, 13<sup>e</sup> mois ou prime exceptionnelle versée.

En attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer.

## **Article 2**

### *Durée, entrée en vigueur et formalités*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il a toutefois vocation à être révisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, mais continue de produire ses effets à défaut, puisque conclu à durée indéterminée.

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 la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2360. – AUTOMOBILE (SERVICES)**  
**(Guyane)**  
**(20 novembre 2003)**  
(Étendue par arrêté du 26 octobre 2004,  
*Journal officiel* du 14 novembre 2004)

---

**AVENANT DU 13 JUILLET 2017**  
**RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : ASET1750168M  
IDCC : 2360

---

Entre  
SPAG  
MEDEF Guyane

D'une part, et  
CFTC  
UR CFE-CGC Guyane  
CDTG

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

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

*Modifications de mise à jour de la CCR*

Le chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés » est modifié ainsi :  
L'article 01 « Champ d'application » est supprimé et remplacé par :

« Article 1.01

*Champ d'application*

La présente convention collective règle sur le territoire de la Guyane les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'une de celles mentionnées ci-dessous :

- 45.20Ap : entretien et réparation de véhicules automobiles légers ;
- 45.20Bp : entretien et réparation d'autres véhicules automobiles ;
- 45.11Z : commerce de voitures et de véhicules automobiles légers ;
- 45.19Z : commerce d'autres véhicules automobiles ;
- 52.21Zp : services auxiliaires des transports terrestres ;
- 45.32Z : commerce de détail d'équipements automobiles. »



L'article 1.05 « Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel » est supprimé et remplacé par :

« Article 1.05

*Délégués du personnel, comité d'entreprise  
et délégation unique du personnel*

1. Délégués du personnel

a) Conditions de mise en place

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins 11 salariés, la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

b) Attributions

Les délégués du personnel ont pour mission : 1.° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise; 2.° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

c) Nombre, élection et mandat

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord.

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier, ou tout moyen justifiant la réception. Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles L. 2314-2 et L. 2314-3 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur affiche le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans

les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

L'employeur transmet les PV des élections à l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

#### *d) Électorat et éligibilité*

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

#### *e) Mode de scrutin et résultat des élections*

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

#### *f) Durée et fin du mandat*

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

## 2. Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

### g) Moyens de fonctionnement

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient de fournitures de bureau et de consommables nécessaires à leur fonctionnement, ces moyens sont définis en accord entre les parties. L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes, sont à la charge de l'employeur.

### h) Heures de délégation

Les heures de délégation sont accordées, par la loi et les règlements en vigueur, aux représentants du personnel et sont destinées à permettre à ces derniers d'assumer pleinement leur mission. Leur gestion est un élément permettant de renforcer le dialogue social, car il favorise un comportement respectueux des droits et devoirs de chacune des parties. Elles concernent donc notamment le :

- délégué syndical ;
- représentant syndical au comité d'entreprise ;
- représentant de section syndicale ;
- délégué du personnel ;
- représentant du personnel au comité d'entreprise ;
- représentant du personnel au CHSCT.

Les crédits d'heures de délégation sont fixés conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Chaque représentant du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord dispose d'un crédit d'heures de délégation. En cas de cumul de fonctions, le représentant du personnel cumule également les crédits d'heures de délégation. Il est rappelé que les crédits d'heures ne sont en aucun cas des forfaits.

## Utilisation du crédit d'heures

Le crédit d'heures doit être utilisé conformément à son objet.

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour des activités en relation avec le mandat.

Le crédit d'heures doit être utilisé au cours du mois civil.

Les heures non utilisées ne sont pas reportées sur le mois suivant. Le crédit d'heures est individuel. Néanmoins par dérogation à ce principe, les délégués syndicaux désignés par un même syndicat ainsi que les membres du CHSCT peuvent se répartir leurs crédits d'heures sous réserve d'en avoir préalablement informé l'employeur.

Les heures de délégation sont en principe utilisées à l'intérieur de l'horaire habituel des représentants du personnel, mais en cas de nécessité dûment justifiée, elles peuvent être utilisées en dehors des heures de travail habituelles, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la durée du travail (durée hebdomadaire maximale, durée journalière maximale, amplitude journalière maximale, durée du repos quotidien...).

Le crédit d'heures des représentants du personnel travaillant à temps partiel est le même que celui des représentants travaillant à temps plein. Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre.

## Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, les représentants du personnel à l'exception du représentant de la section syndicale pourront exercer leur mandat au-delà du crédit d'heures fixées par la loi.

En cas de dépassement du crédit d'heures, il revient au salarié d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles le justifiant ainsi que la conformité de l'utilisation desdites heures excédentaires avec la mission exercée.

Afin qu'un événement soit qualifié d'exceptionnel, il faut qu'il nécessite de la part des représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches habituelles, mais entrant dans les compétences de l'instance.

Sont notamment considérés comme circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures :

- un projet de licenciement économique collectif;
- un projet important de restructuration de l'entreprise;
- le suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi;
- une possible délocalisation;
- une grève de longue durée qui affecte la totalité des ateliers de l'entreprise.

*A contrario*, ne sont notamment pas considérées comme des circonstances exceptionnelles :

- la préparation d'un arbre de Noël;
- une courte grève n'ayant concerné qu'un service et qu'une petite fraction de l'effectif;
- des démarches effectuées pendant 7 heures au cours de la même journée en faveur d'un salarié mis à pied et menacé de licenciement;
- la surveillance de spectacles en faveur des enfants du personnel.

## Utilisation du crédit d'heures par des représentants du personnel suppléant

Les suppléants ne bénéficient pas de crédit d'heures, sauf absence du titulaire. À son retour, le titulaire disposera du reliquat non utilisé par le suppléant.

## Bons de délégation

Afin d'assurer la continuité du service, les représentants du personnel disposant d'un crédit d'heures doivent avertir la direction au moins 48 heures ouvrées auparavant, afin de permettre à celle-ci de procéder aux aménagements de planning nécessaires. En cas d'urgence ne lui permettant pas de respecter ce délai de prévenance, le représentant du personnel doit informer sa direction dès que possible.

Afin de faciliter l'information de l'employeur et le décompte des heures de délégation, les partenaires sociaux choisissent de formaliser cette information à l'aide de bons de délégation. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation.

Les représentants du personnel sont tenus d'utiliser les bons de délégation ou tout autre moyen de prévenance mis en place dans leur entreprise. Un modèle de bon de délégation se trouve en annexe X de la présente convention. »

L'article 1.09 « Mutations » est supprimé.

L'article 1.10 « Organisation du travail » est supprimé et remplacé par :

### « Article 1.10

#### *Organisation du travail*

##### a) Durée du travail

Les temps consacrés aux pauses, sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salaire reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé, les temps d'habillage et de déshabillage imposés sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif. L'employeur doit alors garantir la mise à disposition de moyens adaptés pour répondre à cette obligation.

Hormis les cas expressément prévus par la présente convention collective, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

##### b) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

Les salariés visés à l'article 1.11 e :

- les salariés ayant conclu une convention de forfait (en heures ou en jours) ;
- les salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle ;
- les salariés ayant conclu un contrat de travail à temps partiel ;
- les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières : en service d'astreinte, de convoyage de véhicule, les personnels de gardiennage ;
- Les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

##### c) Conventions de forfait

#### Règles générales aux conventions de forfaits

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le salarié (convention individuelle de forfait, contrat de travail, ou avenant à contrat de travail) ; le simple renvoi aux stipulations d'un accord d'entreprise ou de branche est nul et non avenu.

L'accord écrit précise le nombre de jours ou d'heures compris dans le forfait, les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions, et le cas échéant l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un salarié d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sera informé annuellement du nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours conformément à la réglementation en vigueur.

#### Caractéristiques des contrats de forfait en heures

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dont :

- cadres ou agents de maîtrise qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- vendeurs n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée du contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires (défini au paragraphe *d* ci-après), soit  $1\,600 + 220 = 1\,820$  heures.

Le salarié au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de suivi des heures effectuées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce suivi.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du forfait seront indemnisées conformément aux dispositions légales en tenant compte le cas échéant des repos compensateurs y afférant.

#### Caractéristiques des contrats de forfait en jours

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les salariés à durée indéterminée, ou à contrat à durée déterminée quels que soient le terme et l'objet et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du passage du salarié à la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.



La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé, correspondant à une période normale et complète de travail.

Par ailleurs, le passage d'un salarié d'un statut horaire à un statut forfaitaire en jours ne pouvant avoir pour effet de réduire sa rémunération annuelle brute, l'intéressé doit bénéficier d'une majoration globale compensatrice de sa rémunération.

Le forfait jours n'a pas pour effet d'exclure le salarié du champ d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, aux temps de déplacement professionnels qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 217 jours pour 1 année complète de travail. Les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent qu'après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, du salarié bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours chômés défini par avenant, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours chômés peuvent être pris par le salarié seront définies dans le contrat de travail ou son avenant ou par accord d'entreprise.

Viennent en déduction du nombre de jours compris dans le forfait, les congés conventionnels de branche et d'entreprises (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

Un comptage précis du nombre de jours de travail à accomplir dans l'année par le salarié est effectué en tout début d'année au niveau de l'entreprise.

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

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du salarié concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

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

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

Le salarié a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

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

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

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. Dans le cas où des anomalies seraient constatées sur ce document, l'employeur ou le salarié pourrait demander un entretien de mise au point.

La situation du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année, avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande de ce dernier et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles, comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

Le salarié peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours conclu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours annuels avec un plafond de 235 jours sont alors payés au salarié, avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec le salarié peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour un versement des jours sur le CET.

Les jours chômés et travaillés qui n'auraient pu être pris dans l'année civile, pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur sont payés. Ils pourront être versés en tenant compte de la même majoration au compte épargne temps, si le dispositif existe dans l'entreprise.



En cas de départ en cours d'année, les jours chômés du salarié en forfait jours qu'il n'aurait pas pris en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés.

#### d) Contingent annuel

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année un nombre déterminé d'heures supplémentaires sans autorisation administrative préalable. Tout dépassement de ce contingent est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Les entreprises ne sont pas dispensées pour autant d'attribuer le repos compensateur légal, pour les heures supplémentaires qui peuvent y ouvrir droit conformément à la réglementation en vigueur.

Le contingent est de 220 heures par salarié et par année civile, accomplies au-delà de la 35<sup>e</sup> heure hebdomadaire. »

L'article 1.11. « Réglementation des périodes de travail et de repos » est complété par un préambule :

#### « PRÉAMBULE

##### Généralités

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Un accord collectif peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Sauf stipulations contraires d'un accord le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures annuelles ; les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord.

La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel. »

Le paragraphe d est supprimé et remplacé par :

#### « a) Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin.

Le travail habituel de nuit est celui qui est effectué lorsque le contrat de travail prévoit que tout ou partie du temps de travail s'effectue dans cette période ; la rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées. Lorsque l'horaire contractuel comprend au moins 3 heures de travail de nuit, la durée du travail ne peut excéder 7 heures par période de 24 heures, à l'exception :

- des personnels affectés au dépannage, où le maximum est fixé à 12 heures ;
- des gardiens de nuit attachés à l'exploitation des concessionnaires et agents automobiles, où le maximum est fixé à 10 heures.

Le travail exceptionnel de nuit est celui qui est effectué alors que le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de cette période ; chaque heure de travail exceptionnel de nuit ouvre droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute le cas échéant à celles pour heures supplémentaires prévues.

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé dans l'annexe "salaires minima" est due à tout salarié accomplissant, à titre habituel ou exceptionnel, au moins 2 heures de travail de nuit. Cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps du salarié. »

L'article 1.15. « Congés payés » est modifié ainsi :

Le paragraphe c est supprimé et remplacé par :

« a) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait un délai plus long, il pourra 6 mois à l'avance faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en deux ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la prise minimale de congé est de 18 jours ouvrables, sauf dérogation accordée par l'employeur.

Il est précisé que le fractionnement à l'initiative du salarié ne génère pas de congé supplémentaire.

Le salarié peut solliciter l'employeur pour disposer de 18 jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année en cours. »

## Article 2

### *Application et extension*

Le présent avenant de modification de la CCR entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Les parties signataires demandent l'extension en signant les présentes.

Fait à Cayenne, le 13 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE  
(15 juin 2015)**

---

**ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR 2017**

NOR : ASET1750166M

IDCC : 3210

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macroéconomiques pour 2017 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution des effectifs) ;
- bilan social 2015.

À la suite de trois réunions tenues les 13 octobre, 15 novembre et 7 décembre 2016, les parties signataires sont convenues des mesures qui suivent.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

## **Article 2**

### *Salaire de référence*

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base constaté le 31 décembre 2016 pour un temps plein.

## **Article 3**

### *Mesure salariale générale*

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2016 et au 1<sup>er</sup> février 2017 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 50 000 €.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Une augmentation générale pérenne de 0,40 % du salaire de référence.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2017.

## **Article 4**

### *Durée. – Révision. – Publicité*

### **Article 4.1**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017.

### **Article 4.2**

#### *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.

À 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 de l'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 accusé 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 4.3**

#### *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 par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2017**

**(NORMANDIE)**

NOR : ASET1750162M

IDCC : 2609

Entre

SCOP BTP Ouest

CAPEB Normandie

FFB Normandie

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2017

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | EURE – SEINE-MARITIME | CALVADOS – MANCHE – ORNE |
|-------------|-----------------------|--------------------------|
| A           | 1 492,37              | 1 523,26                 |
| B           | 1 567,90              | 1 614,65                 |

| COEFFICIENT | EURE – SEINE-MARITIME | CALVADOS – MANCHE – ORNE |
|-------------|-----------------------|--------------------------|
| C           | 1 705,86              | 1 751,74                 |
| D           | 1 878,06              | 1 935,35                 |
| E           | 2 056,29              | 2 083,47                 |
| F           | 2 301,00              | 2 319,48                 |
| G           | 2 590,00              | 2 590,00                 |
| H           | 2 760,19              | 2 846,95                 |

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

### **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

---

AVENANT N° 57 DU 29 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016

NOR : ASET1750150M

IDCC : 1307

Entre  
FNCF

D'une part, et

FASAP FO  
F3C CFDT  
CFTC spectacle  
SNE CGT  
CFE-CGC cinéma

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de ladite convention collective nationale.

**Barème des salaires minima**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2016, les salaires du barème national sont augmentés de 0,5 % de la manière suivante :

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 0,5 % et est ainsi portée à 5,2822 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en janvier 2017 afin de discuter des mesures qu'il conviendrait de prendre pour les salaires minima qui seraient percutés par le Smic 2017.

Fait à Paris, le 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2016

Valeur du point mensuel : 5,2822 €

| NIVEAU | COEFFICIENT<br>hiérarchique<br>AGIRC/ARRCO | ÉCHELON | FILIERE<br>direction/administration | FILIERE<br>technique         | FILIERE<br>hall/bar/salle | SALAIRE MENSUEL        |   |
|--------|--|---------|-------------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|---|
|        |  |         |                                     |                              |                           | Indice<br>de référence | Rémunération<br>minimale pour 151,67 heures |
| V      | 420  | 1       | Directeur                           |                              |                           | 580                    | 3 063,68                                    |
|        | 405  | 2       | Directeur                           |                              |                           | 500                    | 2 641,10                                    |
|        | 400  | 3       | Directeur                           |                              |                           | 485                    | 2 561,87                                    |
|        | 395  | 4       | Directeur                           |                              |                           | 477                    | 2 519,61                                    |
| IV     | 349  | 1       | Directeur                           |                              |                           | 444                    | 2 345,30                                    |
|        | 340  | 2       | Directeur                           |                              |                           | 428                    | 2 260,78                                    |
|        | 325  | 3       | Directeur                           | Régisseur                    |                           | 414                    | 2 186,83                                    |
|        | 300  | 4       | Directeur                           | Responsable maintenance      |                           | 348                    | 1 838,21                                    |
|        | 290  | 5       | Directeur                           |                              |                           | 338                    | 1 785,38                                    |
| III    | 285  | 1       | Adjoint de direction                | Responsable technique        |                           | 332                    | 1 753,69                                    |
|        | 275  | 2       | Assistant directeur                 |                              |                           | 328                    | 1 732,56                                    |
|        | 269  | 3       | Assistant directeur                 | Opérateur chef d'équipe      |                           | 325                    | 1 716,72                                    |
|        | 265  | 4       |                                     | Opérateur hautement qualifié |                           | 321                    | 1 695,59                                    |
|        | 259  | 5       |                                     | Opérateur chef               |                           | 320                    | 1 690,30                                    |



| NIVEAU | COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO | ÉCHELON | FILIÈRE direction/administration | FILIÈRE technique | FILIÈRE hall/bar/salle                         | SALAIRE MENSUEL     |  |
|--------|--------------------------------------|---------|----------------------------------|-------------------|--|---------------------|--|
|        |                                      |         |                                  |                   |  | Indice de référence | Rémunération minimale pour 151,67 heures |
| II     | 240                                  | 1       | Assistant directeur              | Opérateur         | Responsable hall                               | 298                 | 1 574,10                                 |
|        | 234                                  | 2       | Agent administratif              |                   | Caissier principal                             | 290                 | 1 531,84                                 |
|        | 224                                  | 3       |                                  |                   | Chef d'équipe hall confiserie / hôte principal | 286                 | 1 510,71                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent d'accueil                                | 286                 | 1 510,71                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Caissier                                       | 283                 | 1 494,86                                 |
|        | 214                                  | 4       |                                  | Aide opérateur    | Chef d'équipe adjoint hall, confiserie         | 283                 | 1 494,86                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent d'accueil                                | 283                 | 1 494,86                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   |  | 281                 | 1 484,30                                 |
|        | 204                                  | 5       |                                  |                   |  |                     |  |
|        |                                      |         |                                  |                   |  |                     |  |
| I      | 189                                  | 1       |                                  |                   | Agent d'accueil                                | 280                 | 1 479,02                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Contrôleur entretien                           | 280                 | 1 479,02                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Contrôleur principal                           | 280                 | 1 479,02                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent de comptoir                              | 280                 | 1 479,02                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Gardien/Agent de sécurité                      | 280                 | 1 479,02                                 |
|        | 184                                  | 2       |                                  |                   | Contrôleur                                     | 279                 | 1 473,73                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent d'accueil                                | 279                 | 1 473,73                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent de comptoir                              | 279                 | 1 473,73                                 |
|        | 150                                  | 5       |                                  |                   | Agent de sécurité, gardien                     | 278                 | 1 468,45                                 |
|        | -                                    | -       |                                  |                   | Agent d'entretien                              | 278                 | 1 468,45                                 |

Voir ci-dessous les indemnités et primes s'ajoutant au salaire. Salaire minimum professionnel pour 151,67 heures : 1 468,45 €.

| INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016  |  |
|---|--|
| <b>Directeurs</b>   |  |
| Indemnité de repas ou de panier   | 4,87 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30  |
| <b>Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall</b> |  |
| Remboursement de nettoyage de vêtement  | 6,34 € par mois  |
| Indemnité de repas ou de panier   | 4,87 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30  |
| <b>Personnel de cabine</b>  |  |
| Remboursement de nettoyage de vêtement  | 6,34 € par mois  |
| Indemnité de repas ou de panier   | 4,87 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30  |
| <b>Personnel de caisse, de contrôle et de hall</b>  |  |
| Remboursement de nettoyage de vêtement  | 6,34 € par mois  |
| Indemnité de repas ou de panier   | 4,87 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30  |
| Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)  | 42,73 € établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4000 entrées                          |
| <b>Personnel de placement</b>   |  |
| Remboursement de nettoyage de vêtement  | 6,34 € par mois  |
| Indemnité de repas ou de panier   | 4,87 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure |
| (*) L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.   |  |

### Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3045

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1624. – COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE,  
CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE  
ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE**

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 1985  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1750171M  
IDCC : 1624

Entre

UPGCAF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 ont souhaité actualiser et simplifier les dispositions existantes de l'accord classification du 1<sup>er</sup> janvier 1985.

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

*Classification des emplois professionnels*

**1.1. Suppression de coefficients**

Les partenaires sociaux ont décidé de réduire le nombre de coefficients afin de maintenir une certaine aération de la grille.

Employés :

- les coefficients 115-118-120 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 125 ;
- les coefficients 130-135-138 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 140 ;
- les coefficients 145-150 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 155 ;

- le coefficient 160 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 165 ;
- les coefficients 170-175 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 180 ;
- le coefficient 185 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 190.

Agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

- les coefficients 200-210-212 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 230 ;
- les coefficients 250-260 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 270.

Cadres :

- le coefficient 280 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 290 ;
- les coefficients 300-310-325 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 330 ;
- le coefficient 380 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 450 ;
- le coefficient 650 est maintenu.

## 1.2. Désignation et définition des emplois professionnels

Les désignations et définitions des emplois professionnels subsistent en l'état telles que définies par l'accord classification du 1<sup>er</sup> janvier 1985 et de ses annexes I à V.

Seuls les coefficients sont modifiés en application de l'article 1.1 du présent avenant.

## 1.3 Emplois repères

Lors des négociations, les partenaires sociaux ont marqué la préoccupation de maintenir un caractère uniforme à l'application de la classification dans les entreprises de la branche.

Aussi, les organisations signataires décident de rassembler, dans un même tableau, des emplois repères classés en fonction de leur coefficient et filière. Il s'agit des emplois les plus caractéristiques et les plus fréquemment rencontrés dans la branche.

Cf. Annexe

## Article 2

### *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code de travail.

Il sera ensuite procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

L'avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris pour les entreprises adhérentes aux fédérations signataires.

## Article 3

### *Délai d'application*

La présente classification devra être appliquée au plus tard par les entreprises, au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Paris, le 21 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

|  | Employés                                      |  |   |   |   |                      | Agents de maîtrise confirmés  | Cadres débutants | Cadres moyens                          | Cadres supérieurs   | Cadres dirigeants    |
|--|---|--|---|---|---|----------------------|---|------------------|--|---|----------------------|
|  |   |  |   |   |   |                      |   |                  |  |   |                      |
| Coefficients actuels de la 3045                  | 115-118-120                                   | 130-135-138  | 145-150   | 160   | 170-175   | 185                  | 200-210-212   | 250-260          | 300-310-325                            | 380   | 650                  |
|  | 125   | 140  | 155   | 165   | 180   | 190                  | 230   | 270              | 330                                    | 450   | 650                  |
| Personnel entrepôt et magasin                    | Manutentionnaire<br>Conditionneur<br>Gardienn | Magasinier prép. éch.1<br>Carliste éch.1                         | Magasinier prép. Ech.2<br>Carliste éch.2  | Magasinier prép. éch.3<br>Carliste éch.3                              | Chef magasinier 1 éch.<br>( - de 5 personnes )                          |                      | Chef magasinier 2 éch<br>( 5 personnes et + )                           |                  |  |   |                      |
| Personnel livraison et vente                     | Aide livreur                                  |  | Chauffeur Livreur 1 éch<br>Vendeur en magasin<br>Vendeur preneur d'ordres           | Chauffeur Liv. Ech.2<br>Représentant non st.<br>Vendeur L.S.P. 1 éch. |   |                      |   |                  |  |   |                      |
| Services Administratifs, Commerciaux et Généraux | Employé bureau 1 éch<br>Entretien             | Employé bureau 2 éch.<br>Standardiste<br>Employé de Comptabilité | Employé bureau 3 éch<br>Secrétaire débutante<br>Aide comptable 1 éch<br>Télévendeur |   | Employé bureau 4 éch.<br>Secrétaire Commerciale<br>Aide comptable 2 éch | Secrétaire Comptable | Assistante de direction<br>Resp. Achats débutant<br>Resp. Adm. Débutant |                  | Responsable Achats<br>Responsable Adm. | Resp. Achats confirmé<br>Resp. Adm. Confirmé<br>Chef des ventes | Directeur de Filiale |

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2009  
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1750178M

IDCC : 1468

Entre

CNCM

D'une part, et

FOSAB UNSA

SNB CGC

CFTC Mutuel

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord-cadre s'inscrit dans la continuité des nombreux dispositifs légaux et conventionnels touchant directement ou indirectement à l'emploi des seniors et principalement les suivants :

- accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi ;
- loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, concrétisant le plan gouvernemental de « mobilisation en faveur de l'emploi des seniors » en complétant et modifiant l'article L. 2241-4 du code du travail ;
- loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ;
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- accords et plans d'action relatifs au dispositif du « contrat de génération » ;
- accords relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel du 22 septembre 2015.

Ainsi, le Crédit mutuel anticipe les départs à la retraite dus à la spécificité de sa pyramide des âges et gère de manière optimale les transferts de compétences dans un environnement en mutation et très concurrentiel. De plus, l'allongement de la durée d'activité professionnelle doit désormais être pris en

compte avec à la fois le report de l'âge légal de départ à la retraite et celui de l'âge d'obtention automatique d'une retraite à taux plein. Doivent également être intégrées dans le cadre de l'anticipation des départs à la retraite les restrictions légales intervenues depuis 2009 en matière de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celle-ci ne pouvant s'effectuer de manière unilatérale avant l'âge de 70 ans.

Au 31 décembre 2015 la part des salariés âgés de 55 ans et plus représente un peu plus de 15 % de l'effectif et illustre ainsi une politique volontariste de maintien dans l'emploi des seniors au sein de la branche du Crédit mutuel.

Dans ce cadre, les parties signataires se sont accordées sur la nécessité d'orienter et de faciliter la gestion de l'emploi des collaborateurs « seniors ».

La réalisation de cet objectif suppose notamment la mise en œuvre et le développement appropriés des nombreux dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) existants au sein des fédérations et organismes du Crédit mutuel et/ou l'adaptation le cas échéant des dispositifs énoncés dans le présent accord-cadre à leurs propres besoins, à leur taille et à leur organisation.

La branche Crédit mutuel entend également mettre à leur disposition les outils d'analyse et de réflexion relevant de son niveau : répertoire des métiers et des compétences, données et travaux fournis par l'observatoire des métiers et la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Les signataires souhaitent également affirmer le principe que tout salarié doit pouvoir maintenir ses compétences, sa valeur professionnelle, et bénéficier d'une évolution de carrière quel que soit son âge. De même, les principes d'accès à la formation, aux diverses certifications, aux mobilités doivent rester applicables tout au long de sa carrière.

Dans ce contexte, le Crédit mutuel porte une attention particulière aux salariés en deuxième partie de carrière afin de faciliter la poursuite de leur parcours professionnel par la mise en place d'une politique active de maintien dans l'emploi.

Le présent accord-cadre veille ainsi à poser un principe général et intangible de non-discrimination par l'âge. Il veille également à la promotion et à la réalisation d'actions concrètes pour favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors.

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

### CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

##### *Référence à la convention de branche*

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique :

- aux fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- aux caisses de Crédit mutuel et aux caisses fédérales et interfédérales ;
- à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- à la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

## CHAPITRE II

### PRINCIPE GÉNÉRAL DE NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE

#### **Article 2**

##### *Respect du principe de non-discrimination par l'âge*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de veiller au respect du principe général et intangible de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recru-

tement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de temps de travail et de la politique salariale et promotionnelle, de telle sorte que la prolongation de l'activité professionnelle se traduise par de réelles possibilités d'évolution de carrière.

### CHAPITRE III

#### RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET RÔLE DE LA CPNE

##### Article 3

###### *Mise en place d'indicateurs annuels de branche sur l'emploi des seniors*

Afin de veiller au respect du principe de non-discrimination par l'âge, d'assurer une équité de traitement et de mesurer les évolutions en matière d'emploi des seniors au sein de la branche Crédit mutuel, plusieurs indicateurs ont été adjoints au recueil des données sociales de la branche Crédit mutuel. Ces indicateurs sont détaillés par les classes d'âge suivantes : 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64, 65 ans et plus.

Par ailleurs des indicateurs annuels de suivi relatifs à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel figurent en annexe du présent accord permettant l'analyse des évolutions en matière d'emploi des seniors.

##### Article 4

###### *Examen annuel de la situation de l'emploi des seniors et rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

Il sera procédé annuellement à l'examen de la situation de l'emploi des seniors par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Cet examen sera notamment alimenté par les indicateurs annuels de suivi relatifs à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel figurant en annexe du présent accord qui seront communiqués aux membres de la CPNE.

Conformément à ses attributions définies par l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel du 22 septembre 2015, la CPNE peut bénéficier pour ce faire des travaux de l'observatoire des métiers dont elle assure le pilotage.

La CPNE peut aussi proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord-cadre, examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel et émettre des recommandations.

L'ensemble de ces analyses et travaux sont rendus accessibles aux fédérations, aux institutions représentatives du personnel et aux salariés.

### CHAPITRE IV

#### DISPOSITIFS DE GPEC APPROPRIÉS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET À L'ANTICIPATION DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord-cadre marquent leur volonté d'inscrire dans celui-ci l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière, en particulier par la recherche de mesures permettant d'anticiper la gestion des compétences et l'évolution de l'emploi de ces salariés.

##### Article 5

###### *Entretien professionnel*

Les parties soulignent que l'entretien professionnel biennal tel que prévu par la loi du 5 mars 2014 préexistait dans la pratique et de manière conventionnelle avec l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière issu de l'accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel du 15 décembre 2009.



Cet entretien professionnel se substitue à l'entretien de deuxième partie de carrière et s'inscrit désormais dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles respectivement prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail et à l'article 19 de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Cet entretien est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur les compétences, le maintien de l'employabilité, le temps de travail, les besoins de formation, ainsi que la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Selon les souhaits d'orientation du salarié et en fonction des possibilités identifiées dont dispose l'entreprise ou le groupe lors de l'entretien professionnel, celui-ci peut ainsi conduire à envisager une perspective de parcours professionnel, soit dans le métier d'origine de l'intéressé, soit vers une réorientation éventuelle dans d'autres métiers. Les entretiens professionnels s'appliquent aux seniors comme à tous les autres salariés. À ce titre lors de cet entretien professionnel les opportunités d'évolution professionnelle d'un salarié senior sont examinées selon les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés conformément au principe de non-discrimination par l'âge rappelé à l'article 2 du présent accord.

## **Article 6**

### *Bilan de compétences*

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il s'inscrit dans une démarche personnelle et est à l'initiative du salarié qui peut choisir de le mettre en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Toutefois, il est souhaitable que sa mise en œuvre découle d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment au cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences peut déboucher sur une action de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par le FONGE-CIF. Le bilan de compétences peut, également être mis en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation.

## **Article 7**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

À l'instar du bilan de compétences, la VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) repose sur le caractère formateur des activités professionnelles ou extraprofessionnelles et permet au collaborateur de faire reconnaître l'expérience et l'expertise qu'il a acquises en vue d'obtenir une certification professionnelle : diplôme, titre professionnel homologué ou certificat de qualification professionnelle de la branche (CQP).

La VAE est effectuée prioritairement dans le cadre du congé individuel de formation. Elle peut également être effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

La VAE pourra être prise en compte lors de l'entretien professionnel.

## **Article 8**

### *Bourse aux emplois*

Les opportunités de carrières sont accessibles aux salariés via la publication en ligne des offres internes sur l'intranet « Bourse aux emplois » auxquelles ils peuvent postuler.

## Article 9

### *Transmission des savoirs et des compétences (cf. monitorat, parrainage métiers, etc.)*

Le besoin de transfert des acquis de l'expérience est réaffirmé. Il revêt une importance particulière s'agissant des salariés en fin de carrière qui pourront compte tenu de leur expérience et de leurs compétences être impliqués dans les dispositifs de transmission de ces dernières au sein des fédérations.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel intègrent le suivi de la participation des seniors aux missions de tuteur et d'animateur. À ce titre les parties signataires encouragent les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel à faire bénéficier les tuteurs, accueillants, référents et formateurs occasionnels seniors d'actions de préparation et/ou de formation à l'accompagnement tutoral dans des proportions comparables à celles des tuteurs et formateurs occasionnels issus des tranches d'âges inférieures.

Les parties signataires rappellent que le tutorat s'effectue sur la base du volontariat et selon les dispositions prévues à l'article 20 portant sur l'accompagnement tutoral de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015 notamment en ce qui concerne l'éventuelle adaptation de la charge de travail afin de s'assurer de la disponibilité pour l'activité tutorale.

L'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord est notamment l'occasion d'échanger sur les conditions d'exercice de cette activité tutorale.

Ces dispositifs de transmission des savoirs et des compétences peuvent également comprendre une sensibilisation, notamment du management et des équipes RH, au renouvellement des générations sur certaines fonctions intégrant l'anticipation des départs et la nécessité, le cas échéant, d'organiser la transmission des savoirs et compétences.

À cet égard, l'entretien professionnel constitue aussi une opportunité d'échanger avec les salariés seniors concernés sur leur prévision de départ à la retraite, et peut ainsi porter pour les dernières années d'activité, plus particulièrement sur la transmission de leurs savoirs et compétences.

## CHAPITRE V

### MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET CONDITIONS D'ACCÈS

#### A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

Les politiques de formation doivent également veiller à ce que les salariés de plus de 50 ans bénéficient d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une évolution de carrière positive.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel comprennent des objectifs de maintien dans l'emploi des seniors leur permettant d'assurer ainsi le suivi de la politique volontariste de maintien dans l'emploi des seniors menée au sein de la branche du Crédit mutuel. À ce titre le présent accord comporte notamment en annexe un indicateur de suivi portant sur l'effectif CDI par tranches d'âges et son évolution sur 5 années glissantes.

## Article 10

### *Accès à la formation professionnelle*

L'employeur doit ainsi veiller à ce que les salariés de 50 ans et plus aient accès à l'ensemble des formations au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il sera effectué au sein de la CPNE un bilan annuel de cette application du principe de non-discrimination par l'âge, notamment dans le cadre l'examen du rapport de branche sur l'emploi des seniors par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Les partenaires sociaux font

le constat en observatoire des métiers dans le cadre de l'analyse annuelle du recueil des données sociales de la branche du Crédit mutuel du maintien d'un taux d'accès important à la formation professionnelle y compris dans la tranche d'âges comprise entre 55 et 60 ans.

Les parties signataires considèrent que ce constat est le reflet de l'important effort en matière de formation professionnelle et de la politique volontariste de maintien dans l'emploi à tous les âges au sein de la branche du Crédit mutuel. À cet égard elles soulignent que le développement des compétences et des qualifications des salariés à tous les âges permet ainsi de les sécuriser dans leur emploi et de développer leur employabilité.

En outre un effort particulier est fait pour assurer la continuité de la formation des salariés de 55 ans et plus. Les parties signataires soulignent que la formation constitue ainsi un outil majeur de l'évolution professionnelle des salariés et encouragent les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel à maintenir la parité d'accès à la formation professionnelle dans toutes les tranches d'âges. Elles rappellent à ce titre que le présent accord comporte notamment des indicateurs annuels de suivi du nombre de salariés formés par tranche d'âges et du nombre de promotions par tranches d'âges.

## **Article 11**

### *Périodes de professionnalisation*

Les parties signataires rappellent que les salariés qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou 50 ans et plus, sous réserve qu'ils justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ou plus de 1 an d'ancienneté au Crédit mutuel, entrent dans le cadre des priorités définies par la CPNE pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

À l'instar de l'accès à la formation professionnelle évoqué plus haut, un suivi de l'accès des salariés de 50 ans et plus aux périodes de professionnalisation sera effectué dans le cadre de l'examen du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel intègrent le suivi du recours aux périodes de professionnalisation pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des seniors (priorité d'accès des seniors aux périodes de professionnalisation).

## **Article 12**

### *Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Il contribue ainsi à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations. Il est destiné à être intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF s'exerce selon les modalités prévues à l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Conformément à l'accord de branche précité, le CPF vise ainsi à développer les actions en faveur de l'évolution professionnelle du salarié et constitue de ce fait un instrument du dispositif de GPEC lui permettant d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle.

Le CPF s'inscrit dans un schéma d'ensemble dont il ne constitue que l'un des dispositifs. De ce fait, des articulations particulières et originales peuvent être élaborées, en accord avec l'employeur, afin de rendre complémentaires les différents outils disponibles : CPF, période de professionnalisation, plan de formation, CIF...

Les modalités d'utilisation, sur ou hors temps de travail, du CPF sont rappelées aux articles 13 et suivants de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du

Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Le choix et les modalités de la formation suivie au titre du CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, sont arrêtés en accord avec l'employeur selon des modalités rappelées dans les dispositions conventionnelles précitées. Ce choix tient compte, dans toute la mesure du possible, des conclusions de l'entretien professionnel.

Sans préjudice de la liberté du salarié dans le choix de l'action de formation qu'il souhaite suivre, ce choix peut porter sur une action prévue au plan de formation ou jugée prioritaire par la CPNE.

### **Article 13**

#### *Conseil en évolution professionnelle*

Les parties signataires rappellent que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

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

Les modalités de recours au conseil en évolution professionnelle sont précisées à l'article 24 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015.

## **CHAPITRE VI**

### **MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE**

### **Article 14**

#### *Point et conseil retraite*

Afin d'accompagner les salariés en fin de carrière dans la préparation de leur départ à la retraite les organismes et fédérations de Crédit mutuel sont invités à mettre à leur disposition par l'intermédiaire de ressources internes ou via une structure externe un dispositif d'aide à l'évaluation de leurs droits et à la constitution de leur dossier de départ à la retraite.

### **Article 15**

#### *Transition vie professionnelle. – Départ à la retraite et dispositif légal de retraite progressive*

Le dispositif de retraite progressive permet au salarié remplissant les conditions notamment d'âge prévues par la loi de poursuivre son activité à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite. Lorsque l'organisation du travail le permet les fédérations et organismes de Crédit mutuel étudient les possibilités et modalités de mise en œuvre du dispositif légal de retraite progressive.

### **Article 16**

#### *Autres dispositifs de transition vie professionnelle. – Départ à la retraite*

Les fédérations et organismes de Crédit mutuel étudient les différentes modalités d'aménagement de fin de carrière telles que l'aménagement du temps de travail lorsque le poste occupé le permet ou encore la prise d'un congé de fin de carrière imputable sur les droits au compte épargne temps (CET).

CHAPITRE VII  
DISPOSITIONS FINALES

**Article 17**

*Durée, portée et suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

**Article 18**

*Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

**Article 19**

*Dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Indicateurs annuels de suivi

#### Effectifs :

- effectif CDI par tranches d'âges et évolution sur 5 années glissantes ;
- pyramide des âges CDI avec distinction par genre ;
- répartition non-cadre/cadre de l'effectif CDI selon les tranches d'âges suivantes : inférieures à 30 ans ; de 30 à 55 ans et supérieures à 55 ans ;
- évolution de l'âge moyen sur 5 années glissantes ;
- ancienneté des CDI par tranches d'âges au 31 décembre ;
- pyramide par tranches d'ancienneté avec distinction par genre ;
- répartition cadre/non-cadre de l'effectif CDI selon les tranches d'ancienneté suivantes : inférieure à 6 ans ; de 6 à 30 ans et supérieure à 30 ans ;
- évolution de l'ancienneté moyenne au 31 décembre sur 5 années glissantes.

#### Embauches et départs :

- répartition par tranches d'âges des embauches CDI (hors mobilités) ;
- nombre de départs à la retraite ;
- répartition par tranches d'âges des autres motifs de départs suivants : démissions CDI ; licenciements CDI ; ruptures conventionnelles CDI.

#### Formation :

- nombre de salariés formés par tranches d'âges ;
- nombre de salariés bénéficiaires d'une VAE par tranches d'âges ;
- nombre de salariés bénéficiaires d'un bilan de compétences par tranches d'âges ;
- nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 5 ans.

#### Promotion :

- nombre de promotions par tranches d'âges.

#### Conditions de travail et aménagement du temps de travail :

- répartition de l'effectif à temps partiel par tranches d'âges avec distinction par genre.

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1750169M

IDCC : 1505

---

Entre

UNFD

FNDECB

FFF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers est principalement représentée par cinq grandes professions, expertes de l'alimentation de détail, qu'elles soient exercées de manière sédentaire ou non : les spécialistes en produits biologiques, les cavistes, les crémiers-fromagers, les primeurs et les épiciers.

Or depuis la dernière modification de la grille de classification par avenant en date du 5 octobre 2000 à la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, IDCC 1505, un travail de cartographie des métiers a permis de mettre en évidence que les métiers et les entreprises de la branche ont connu d'importantes mutations. Ainsi l'ancienne grille n'est plus en mesure de prendre en compte les spécificités actuelles des emplois et les évolutions professionnelles des salariés.

Les partenaires sociaux ont donc estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification,

prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité de l'emploi.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines notamment par la mise en place d'une politique ambitieuse en matière de formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois par des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

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

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, étendue par arrêté du 20 juin 1988, tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention.

#### **Article 1.2**

##### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 4 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Il est donc expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 40 du 5 octobre 2000, relatif à la classification des emplois dans les 4 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## CHAPITRE II

### PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### **Article 2.1**

##### *Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois*

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés « emplois repères », sont proposés à l'annexe II.



Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il conviendra de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente.

Ceci implique le respect de deux règles :

- prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
- et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

## **Article 2.2**

### *Prérequis dans la branche*

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire, il est convenu de rappeler les trois prérequis applicables à l'ensemble des emplois de la branche.

L'aptitude et le comportement visant à créer une relation durable et loyale avec le client sont nécessaires à la fidélisation du client.

L'ensemble des règles et techniques visant à garantir l'hygiène et la sécurité des salariés et des consommateurs doit être respecté.

En outre, il est convenu que le positionnement sur un niveau donné de la classification suppose également de participer aux attributions des niveaux inférieurs.

## **Article 2.3**

### *Organisation de la classification des emplois*

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance/technicité ;
- relations commerciales/professionnelles ;
- responsabilité ;
- initiative/autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

## **Article 2.4**

### *Catégories professionnelles*

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

#### **Employés**

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau : distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et/ou directives données par leur(s) responsable(s).

## Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :

- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

## Cadres

Les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :

- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

## Article 2.5

### *Niveaux de classification des emplois*

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- employés : niveaux E1 à E7 ;
- agents de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadres : niveaux C1 et C2.

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | NIVEAU |
|---------------------------|--------|
| Employés                  | E1     |
|                           | E2     |
|                           | E3     |
|                           | E4     |
|                           | E5     |
|                           | E6     |
|                           | E7     |
| Agents de maîtrise        | AM1    |
|                           | AM2    |
| Cadres                    | C1     |
|                           | C2     |

## **Article 2.6**

### *Définition des critères classants*

Connaissance, technicité :

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi.

Relations commerciales, professionnelles :

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi.

Responsabilité :

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou niveau de responsabilité hiérarchique.

Initiative, autonomie :

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

## **Article 2.7**

### *Emplois repères*

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont classé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers (annexe II).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, à l'annexe III du présent accord.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

## **Article 2.8**

### *Grille de classification des emplois*

La nouvelle grille de classification est prévue à l'annexe I du présent accord.

## **CHAPITRE III**

### **PRINCIPES D'APPLICATION**

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante :

## **Article 3.1**

### *Principe*

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

## **Article 3.2**

### *Passage automatique au niveau E2*

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

### Article 3.3

#### *Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche*

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

|            |   |   |
|------------|---|---|
| Niveau E3  | CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail (avenant n° 108 du 16 décembre 2013)   | Accès au niveau E3 après 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise. Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant   |
| Niveau E5  | CQP vendeur conseil en crèmerie-fromagerie (avenant n° 109 du 16 décembre 2013)<br>CQP vendeur conseil primeur (avenant n° 110 du 16 décembre 2013)<br>CQP vendeur conseil caviste (avenant n° 111 du 16 décembre 2013)<br>CQP vendeur conseil en produits biologiques (avenant n° 112 du 16 décembre 2013)<br>CQP vendeur conseil en épicerie (avenant n° 113 du 16 décembre 2013) | Accès au niveau E5 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant  |
| Niveau AM1 | CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD) (avenant n° 114 du 16 décembre 2013).<br>CQP Adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes (avenant n° 80 du 4 juillet 2006)   | Accès au niveau AM1 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant |

## CHAPITRE IV

### MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### Article 4.1

##### *Classification des emplois : socle minimal de garanties*

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La classification fait partie du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

#### Article 4.2

##### *Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation*

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1.9 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

#### Article 4.3

##### *Incidence de la nouvelle classification des emplois sur les salaires*

La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

#### **Article 4.4**

##### *Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC*

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre de l'article 36, annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

#### **Article 4.5**

##### *Mise en application de la grille de salaire des minima conventionnels*

La grille de salaires minima conventionnels en vigueur à la date de la signature de l'accord de classification est applicable à la nouvelle classification des emplois.

Cette grille de salaire évoluera en fonction des négociations paritaires.

### **CHAPITRE V**

#### **SUIVI, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

#### **Article 5.1**

##### *Suivi de l'accord*

La commission paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord et d'interpréter l'accord sur demande motivée.

#### **Article 5.2**

##### *Révision de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité de réviser les dispositions du présent accord de classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature du présent accord.

Chacune des parties signataires du présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 5.3**

##### *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail et de l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

### **CHAPITRE VI**

#### **DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

Le présent accord est notifié, par la partie la plus diligente des organisations signataires, à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Puis il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## Grille de classification des emplois

| EMPLOYES  |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| Niveau  | Connaissance/<br>technicité  | Relations commerciales/<br>professionnelles  | Responsabilité  | Initiative/<br>Autonomie   |
| E1  | Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire<br><b>Reconnaissance des produits</b><br><b>Adaptation aux outils, techniques et procédures internes</b>                          | Relations régulières:<br>- Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client<br>- Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes<br>Rend compte à sa hiérarchie | <b>Exécute des tâches selon les consignes</b> données par sa hiérarchie | Réalise les tâches demandées sous la responsabilité de sa hiérarchie   |
| E2<br><u>Seuil d'accueil</u> :<br>Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise | Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire<br><b>Connaît les procédures, techniques et outils internes</b><br><b>Reconnaît les principales caractéristiques des produits</b> | Relations régulières<br>- Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client<br>- Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes<br>Rend compte à sa hiérarchie  | Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie        | Réalise les tâches demandées <b>et les contrôle</b> sous la responsabilité de sa hiérarchie  |
| E3<br><u>CQP</u> : employé(e) de vente  | Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire<br>Connaît les procédures, techniques et outils internes<br><b>Connaît les principales caractéristiques des produits</b>          | Relations régulières<br>- Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client<br>- Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes<br>Rend compte à sa hiérarchie  | Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie        | Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie<br><b>Prend des initiatives occasionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</b> |

| Niveau   | Connaissance/<br>technicité   | Relations commerciales/<br>professionnelles   | Responsabilité  | Initiative/<br>Autonomie  |
|--|---|---|---|---|
| <b>E4</b>                                      | <p>Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire <b>ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</b></p> <p><b>Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements</b></p> <p><b>Met en pratique son « savoir-faire » du métier aux produits, procédures, outils, équipements</b></p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un <b>CAP et/ou expérience équivalente</b></p>        | <p>Relations régulières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Filière vente: informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client</li> <li>- Toutes filières: <b>assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes</b></li> </ul> | <p><b>Responsabilité exercée dans le cadre des directives</b> données par sa hiérarchie</p> | <p>Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives</p> <p><b>Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</b></p>            |
| <b>E5</b><br><u>CQP</u> : vendeur (se) conseil | <p>Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire <b>et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</b></p> <p><b>Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements</b></p> <p><b>Adapte son « savoir-faire » pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements</b></p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente</p> | <p>Relations régulières:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Filière vente: informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client</li> <li>- Toutes filières: assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes</li> </ul>                         | <p>Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie</p>        | <p>Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives</p> <p><b>Prend des initiatives régulières</b> dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</p> |

| Niveau | Connaissance/<br>technicité  | Relations commerciales/<br>professionnelles  | Responsabilité  | Initiative/<br>Autonomie   |
|--------|--|--|---|--|
| E6     | <p><b>Titulaire des connaissances et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité</b></p> <p>Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un <b>BAC et/ou expérience équivalente</b></p>   | <p>Relations régulières:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client.</li> <li>- Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise</li> </ul>              | <p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité</p> <p>Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe</p>     | <p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée</p> |
| E7     | <p><b>Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail</b></p> <p>Mise en œuvre d'un « savoir-faire » basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un <b>BAC +2 et/ou expérience équivalente</b></p> | <p>Relations régulières:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client.</li> <li>- Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers</li> </ul> | <p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large</p> <p>Peut participer à la coordination et l'adaptation du travail d'une équipe</p> | <p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p><b>Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité</b></p>   |



| AGENTS DE MAITRISE   |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| Niveau   | Connaissance/<br>technicité  | Relations commerciales/<br>professionnelles   | Responsabilité   | Initiative/<br>Autonomie   |
| <b>AM1</b><br>CQP: Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes | <b>Maîtrise d'une spécialité professionnelle</b> (technique, administrative, commerciale...)<br><br>Autres emplois que la vente:<br>Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un <b>BAC +3 et/ou expérience équivalente</b>   | <b>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif</b> | Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs<br><b>Peut manager des employés</b>  | Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre<br>Nécessite une autonomie qui se traduit par:<br>- l'analyse des données en fonction des objectifs,<br>- le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus,<br>- la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs  |
| <b>AM2</b>   | Maîtrise d'une ou plusieurs <b>spécialité(s)</b> professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) <b>permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines</b><br><br>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente<br><b>Nécessite:</b><br>- la mise en œuvre et la coordination de travaux<br>- savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs | Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif        | Prises de décisions et/ou actions <b>pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale</b><br><b>Peut manager des employés et/ou des agents de maîtrise</b> | Travail réalisé à partir d'objectifs<br>Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes...en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation<br>Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...) |

# Grille de classification ANNEXE 1

| CADRES |   |   |   |   |
|--------|---|---|---|---|
| Niveau | Connaissance/<br>technicité   | Relations commerciales/<br>professionnelles   | Responsabilité  | Initiative/<br>Autonomie  |
| C1     | <p>Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+4 type master 1 et, ou expérience équivalente</p>                | <p>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs</p> <p>Relations permanentes avec la direction ou son représentant</p> | <p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à court ou moyen terme sur une unité commerciale</p> <p>Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres</p> | <p>Nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme,</li> <li>- l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées</li> </ul> |
| C2     | <p>Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un niveau BAC+4 type MASTER 1, et/ou expérience équivalente</p> | <p>Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe</p> <p>Représentant de la Direction</p>  | <p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités commerciales</p> <p>Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres</p>                  | <p>Définit des méthodes et procédés à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise</p>  |

## ANNEXE II

### Grille des emplois repères

#### *Exemple de classement d'emploi*

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

#### Employés

| NIVEAU | EXEMPLE D'EMPLOI  |
|--------|---|
| E1     | Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e), employé(e) de vente, manutentionnaire H/F...                  |
| E2     | Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e) (6 mois d'expérience)...                                       |
| E3     | Employé(e) de vente, vendeur(se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (permis B)...                              |
| E4     | Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) PL (permis C)...   |
| E5     | Vendeur(se) conseil...  |
| E6     | Vendeur(se) référent(e), second de rayon H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) PL (permis E)... |
| E7     | Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)...                            |

#### Agents de maîtrise

| NIVEAU | EXEMPLE D'EMPLOI   |
|--------|--|
| AM1    | Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH... |
| AM2    | Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...                 |

#### Cadres

| NIVEAU | EXEMPLE D'EMPLOI  |
|--------|---|
| C1     | Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...                       |
| C2     | Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F... |

## ANNEXE III

---

### Fiches emplois repères

Exemples d'intitulé :

- employé(e) de commerce ;
- ou employé(e) de vente ;
- ou vendeur(se) débutant ;
- ou employé(e) de magasin.

### Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

- participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction ;
- participer à la vente des produits.

Missions principales :

- participer à la réception et au stockage des produits ;
- mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes ;
- réaliser le réassortiment selon les consignes ;
- accueillir, orienter et servir le client ;
- participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- informer son supérieur des problèmes rencontrés ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail ;
- vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences, connaissances :

- connaissances des règles d'hygiène et de sécurité ;
- connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement ;
- connaissances des produits ;
- connaissances des procédures, techniques et outils internes ;
- connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage ;
- connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale ;
- connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier.

Exemple d'intitulé :

- vendeur(se) conseil.

### **Niveau E5**

Finalité de l'emploi :

- assurer la présentation et la valorisation des produits ;
- accueillir, conseiller les clients et vendre les produits ;
- participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur.

Missions principales :

- réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif) ;
- veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux ;
- présenter les étals et rayons de manière attractive ;
- accueillir le client et s'informer de ses besoins ;
- conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients ;
- proposer des ventes additionnelles ;
- proposer des produits à la dégustation ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement ;
- peut établir des commandes ;
- peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits ;
- traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption ;
- contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente ;
- Participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail.

Compétences/connaissances :

- compétences en techniques de vente ;
- connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité ;
- être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveur, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.) ;
- connaissances en hygiène et sécurité ;
- connaissances des modes de conservation des produits alimentaires ;
- connaissances en approvisionnement-réception-stockage ;
- connaissances en organisation d'unité commerciale ;
- connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

Exemple d'intitulé :

- adjoint(e)/responsable d'unité commerciale ;
- manager d'unité commerciale.

### **Niveau AM1 ou AM2**

Finalité de l'emploi :

- assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable.

Missions principales :

- suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale ;
- passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits ;
- veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits ;
- s'assurer du conseil client et de la vente des produits ;
- réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
- rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits ;
- proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale ;
- animer et former le personnel de l'unité commerciale ;
- s'assurer de la bonne tenue du point de vente ;
- atteindre les objectifs définis ;
- piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.)

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ;
- faire respecter les règles de sécurité et d'environnement applicables.

Compétences/connaissances :

- maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats ;
- connaissances des modes de production ;
- maîtrise de la chaîne logistique ;
- maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale ;
- compétences en animation d'équipe ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

Exemple d'intitulé :

– chauffeur(euse)/livreur(euse) VL

#### **Niveau E4**

Finalité de l'emploi :

– transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- s'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises ;
- charger et décharger la marchandise du véhicule ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/Connaissances :

- être titulaire du permis B en cours de validité ;
- savoir lire et interpréter les documents de suivi.

Exemple d'intitulé :

– chauffeur(euse) – Livreur(euse) PL

### Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

– transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule poids lourd (3,5 tonnes) jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- récupérer la marchandise ;
- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- charger et décharger la marchandise du camion ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.)

Compétences/connaissances :

- savoir lire et interpréter les documents de suivi ;
- être titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCA).

**Attention :** cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.



## ANNEXE IV

### Lexique

| TERME UTILISÉ                               | DÉFINITION  |
|---|---|
| Savoirs, compétences, aptitudes, technicité | Capacités pour la tenue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle...)                    |
| Relations                                   | Échanges entre les acteurs internes et/ou externes  |
| Acteurs internes                            | Stagiaires, salariés, dirigeants...   |
| Acteurs externes                            | Clients, fournisseurs, administration, prestataires de services...  |
| Prise d'initiative                          | Capacité à proposer ou à entreprendre   |
| Autonomie                                   | Faculté d'agir avec indépendance dans un cadre défini par le responsable (gestion des aléas, réactivité...)       |
| Responsabilité                              | Savoir répondre de ses actes et/ou de ceux de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa charge des décisions à prendre |
| Consigne                                    | Ordre, instruction donné(e)   |
| Directive                                   | Ensemble de consignes, d'instructions à suivre  |
| Objectif                                    | But à atteindre   |
| Procédures, modes opératoires               | Ensemble des procédés utilisés dans la conduite de l'opération  |
| Unité commerciale                           | Point de vente, marché, magasin, rayon...   |

Brochure n° 3191

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

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750163M  
IDCC : 1588

Entre  
FNSCHLM

D'une part, et  
SNPHLM UNSA  
CGT SP  
FNCB CFDT  
SNUHAB CFE-CGC  
FSPSS FO

D'autre part,

il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

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

*Objet de la négociation*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les salaires mensuels minimaux de la nouvelle classification ont les valeurs ci-dessous (en euros), soit une augmentation de 0,8 % :

*(En euros.)*

| NIVEAU | MINIMA   |
|--------|----------|
| A1     | Smic     |
| A2     | 1 608,73 |
| A3     | 1 716,81 |
| A4     | 1 894,93 |
| A5     | 2 075,07 |
| A6     | 2 306,34 |
| A7     | 2 515,30 |

| NIVEAU | MINIMA   |
|--------|----------|
| A8     | 2 713,46 |
| A9     | 2 875,59 |
| A10    | 3 145,80 |

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les salaires mensuels minimaux de l'annexe IV de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous (en euros), soit une augmentation de 0,8 % :

*(En euros.)*

|                           |   |          |
|---------------------------|---|----------|
| 1 <sup>re</sup> catégorie | Femme de ménage   | Smic     |
|                           | Ouvrier spécialisé  | Smic     |
|                           | Ouvrier qualifié  | Smic     |
|                           | Ouvrier hautement qualifié  | 1 488,50 |
|                           | Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications                                 | 1 524,53 |
|                           | Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment | 1 560,55 |
|                           | Chef d'équipe   | 1 740,70 |
|                           | contremaître  | 1 848,78 |
| 2 <sup>e</sup> catégorie  | Veilleur de nuit, gardien, aide gardien   | Smic     |
|                           | gardien chef  | 1 488,50 |

## Article 2

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacance est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2, soit 731,97 €.

## Article 3

### *Champ d'application*

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

## Article 4

### *Publicité et dépôt*

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

AVENANT DU 6 OCTOBRE 2016  
À L'AVENANT N° 3 DU 19 DÉCEMBRE 1994 RELATIF  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PORTANT ADHÉSION AU FORCO

NOR : ASET1750174M  
IDCC : 43

Entre

FICIME

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession où les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés ;

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement des actions ;

Considérant que l'apprentissage apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à l'emploi, et aux entreprises de l'import-export des moyens adaptés à leurs besoins en compétence et en qualifications.

En effet, les entreprises de la branche sont des acteurs internationaux présents sur le marché français dans le domaine des produits de haute technologie de la mécanique et de l'électronique (matériels agricoles et espaces verts, matériels de travaux publics, matériels d'emballages et de process, matériels de machines portatives, électronique professionnel et grand public, impression et gros-sistes informatiques, etc.).

Dans un contexte d'internationalisation croissante des activités, la connaissance des différents marchés internationaux, des spécificités et des pratiques commerciales en vigueur, des modèles culturels propres à chaque clientèle est primordiale ;

Vu les dispositions prévues à l'article 9.2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;

Vu les dispositions prévues par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application ; la loi du 8 août 2016 (art. relatifs à la négociation de branche), l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions ;

Les conditions de suivi de l'accord et clause de rendez-vous sont prévues aux articles 3.4 et 4 du présent accord ;

À la demande des membres de la SPP, il est convenu ce qui suit :

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

### *Objet de l'accord*

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

À cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

## **Article 2**

### *Principe d'utilisation des fonds de la professionnalisation au profit de l'apprentissage*

### **Article 2.1**

#### *Montant transférable pour l'apprentissage*

La SPP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche.

Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2016 et peut être revu chaque année avant le 30 avril.

### **Article 2.2**

#### *Définitions des domaines et actions prioritaires*

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié.

Il appartient à la CPN d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;

- et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment « techniciens », « vendeurs » ou « conseillers » en avant-vente ou après-vente figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.
- Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la SPP à la CPN de la branche.

### **Article 2.3**

#### *Définitions des CFA bénéficiaires*

La SPP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 avril par la CPN.

Les CFA doivent être conventionnés avec l'État ou les régions.

### **Article 2.4**

#### *Types de dépenses éligibles*

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles.

Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

### **Article 3**

#### *Gestion du dispositif*

#### **Article 3.1**

##### *La gestion paritaire du dispositif*

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la SPP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférents.

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités et les critères de financement des formations définies par la branche, ainsi que les fonds attribués aux CFA.

L'organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

#### **Article 3.2**

##### *L'instruction des demandes des CFA*

Les CFA concernés présentent à la SPP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

Cette demande doit notamment contenir :

- une lettre de sollicitation du CFA ;
- l'état des effectifs d'apprentis de chaque CFA, le bilan de son activité, sa prévision d'effectifs d'apprentis, les résultats aux examens et le taux d'embauche des apprentis ;
- un bilan financier de l'année précédente et ses provisions financières ;
- les référentiels de formation conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre.

La SPP, après étude des dossiers, et audition, le cas échéant, des CFA, propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.

La CPN délibère et informe l'OPCA FORCO de ses décisions et modalités de mise en œuvre de celles-ci.

### **Article 3.3**

#### *Les conditions d'utilisation des fonds*

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

### **Article 3.4**

#### *Modalités de contrôle et d'exécution des décisions paritaires*

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la SPP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.

Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

### **Article 4**

#### *Durée*

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPN tous les ans, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

### **Article 5**

#### *Extension de l'accord*

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel national**

**FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION  
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

---

ACCORD DU 7 JUILLET 2016

RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS  
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1750173M

Entre

FIBC

UFME

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

TITRE I<sup>ER</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Objet*

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.



## **Article 2**

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

## **TITRE II**

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

## **Article 3**

### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

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

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

## **Article 4**

### *Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés*

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

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

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

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

## **Article 5**

### *Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés*

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

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

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

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

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

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

## **Article 6**

### *Entreprises employant 300 salariés et plus*

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

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

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

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

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

#### **Article 7**

##### *Dispositions communes à toutes les entreprises*

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

### **TITRE III**

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 8**

##### *Date d'effet*

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

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront en résulter.

#### **Article 9**

##### *Clause de sauvegarde*

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

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

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

#### **Article 10**

##### *Dépôt et extension*

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

#### **Article 11**

##### *Adhésion*

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

#### **Article 12**

##### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : ASET1750160M

IDCC : 292

Entre

FP

D'une part, et

FCE CFDT

CFTC CMTE

FNPEC CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2**

*Application de l'accord*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

**Article 3**

*Montants des minima mensuels*

**3.1. Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Le barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sera le suivant :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | VALEUR MENSUELLE |
|-------------|------------------|
| 700         | 1487             |

| COEFFICIENT | VALEUR MENSUELLE |
|-------------|------------------|
| 710         | 1502             |
| 720         | 1519             |
| 730         | 1580             |
| 740         | 1658             |
| 750         | 1769             |
| 800         | 1898             |
| 810         | 2045             |
| 820         | 2247             |
| 830         | 2410             |
| 900         | 2892             |
| 910         | 3031             |
| 920         | 3483             |
| 930         | 4530             |
| 940         | 5648             |

### 3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait jours applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'art. L. 3121-44), ainsi est inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

### Article 4

#### *Prochaine négociation sur les salaires minima*

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de septembre 2017. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. À l'occasion de la réunion d'octobre 2017, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, que les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

## **Article 5**

### *Salaires minima mensuels des cadres débutants*

Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2017.

## **Article 6**

### *Égalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-5, L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail.

## **Article 7**

### *Durée et formalités relatives à l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 25 MARS 2015 RELATIF  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1750170M

IDCC : 292

Entre

FP

D'une part, et

FCE CFDT

FÉDÉCHIMIE CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 25 mars 2015 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie » (ci-après « l'accord »).

**Article 2**

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 3**

*Modifications*

Il est apporté à l'accord les modifications suivantes :

- au titre de l'article 20.1 les termes « les entreprises de moins de 10 salariés » sont remplacés par « les entreprises de moins de 11 salariés » ;
- au titre de l'article 20.2 et au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 20.2.2 les termes « les entreprises de 10 salariés et plus » sont remplacés par « les entreprises de 11 salariés et plus ».

## Article 4

### *Prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire pour une nouvelle période triennale*

La dernière phrase du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.2.2 et le dernier paragraphe de ce même article sont remplacés par le paragraphe suivant :

« Cette contribution annuelle est reconduite pour 3 années supplémentaires, à savoir 2018, 2019 et 2020 (collectes 2019, 2020 et 2021). Les parties ouvriront au dernier semestre 2019 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel en CNPE des utilisations de cette contribution afin éventuellement d'ouvrir, dans la commission compétente, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCA de la branche en début de chaque année. ».

## Article 5

### *Revoyure*

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

- procéder à une nouvelle modification de l'accord en cas de changement législatif des seuils légaux servant de référence aux contributions relatives à la formation professionnelle ;
- ouvrir une négociation sur le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelles seraient augmentées.

## Article 6

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions de l'art. 4 qui ont, par nature, une durée déterminée).

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 4 du présent avenant ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de l'année 2018 (collecte 2019) que si l'extension du présent avenant se produit avant le 31 décembre 2018 – afin de permettre la collecte en 2019 au titre de l'année 2018.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

- avant le 31 décembre 2018 : la contribution 2018 sera collectée en 2019 ainsi que pour les 2 années suivantes conformément aux dispositions de l'article 4 du présent avenant ;
- entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : la contribution 2018 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2019 et 2020 le seront (collectes 2020 et 2021) ;
- entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2021 : les contributions 2018 et 2019 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2020 le sera (collecte 2021).

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750157M  
IDCC : 897

Entre  
CISME

D'une part, et  
FSS CFDT  
FFASS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent poursuivre l'actualisation de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

À cette fin, conformément à l'accord de méthode du 22 novembre 2016 conclu entre les partenaires sociaux, la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une révision partielle s'organisant comme suit :

- ce premier accord à caractère général ;
- des accords particuliers et distincts.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier le préambule comme suit :

« PRÉAMBULE

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les personnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer. »

Ils décident de modifier l'article 1<sup>er</sup> comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services de santé au travail interentreprises et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements et territoires d'outre-mer.

Sont visés par la convention collective, les services de santé au travail interentreprises (SSTI). »

L'article 2 est modifié comme suit :

« Article 2

*Personnels visés*

La présente convention collective s'applique aux salariés des services de santé au travail interentreprises, quels que soient leur contrat de travail et leur durée de travail. »

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3

*Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après. »

Les partenaires sociaux décident de créer un nouvel article 4.1, comme suit :

« Article 4.1

*Dénonciation*

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque organisation signataire, en respectant un préavis de 3 mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :

« Article 7

*Délégués du personnel*

Les délégués du personnel sont élus dans tous les services de santé au travail interentreprises où sont occupés au moins 11 salariés.

Les modalités de détermination des effectifs des services de santé au travail interentreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, dans les services de santé au travail interentreprises occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du personnel est porté à deux titulaires et à deux suppléants. Dans les autres cas, le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur du service de santé au travail interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications des délégués du personnel est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications des délégués du personnel s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations des délégués du personnel au moyen des outils numériques disponibles dans les services de santé au travail interentreprises.

Dans les services de santé au travail interentreprises occupant moins de 50 salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés. »

L'article 8 est modifié comme suit :

#### « Article 8

##### *Comité d'entreprise*

La constitution du comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Sans préjudice desdites dispositions, les communications des élus du comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du comité d'entreprise au moyen des outils numériques disponibles dans les SSTI. »

L'article 9 est modifié comme suit :

#### « Article 9

##### *Formation professionnelle continue*

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 10, comme suit :

#### « Article 10

##### *Secret professionnel*

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique). »

L'article 11.3 est modifié comme suit :

« Article 11.3

*Collaborateur médecin*

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 12 comme suit :

« Article 12

*Période d'essai*

Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;
- 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat(s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 14 comme suit :

« Article 14

Durée du travail <sup>(1)</sup>

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

---

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 15 comme suit :

#### « Article 15

##### *Congés payés*

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins 3 mois à l'avance, compte tenu des exigences du SSTI et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions légales.

En cas de fractionnement du congé principal, il sera fait application des dispositions légales. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 16 comme suit :

#### « Article 16

##### *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

Il est accordé au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 6 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

Les congés pour événements familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 17 comme suit :

#### « Article 17

##### *Congé pour soigner un enfant malade*

##### Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

#### Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée. »

Les partenaires sociaux décident de créer l'article 17.1 comme suit :

#### « Article 17.1

##### *Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans*

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 17 ans est reconnu handicapé par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) à un taux d'au moins 80 %.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ouvrables par année civile. Elle se cumule avec le congé pour soigner un enfant malade visé à l'article 17 de la présente convention collective.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des dons de jours correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels du service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en charge un enfant répondant aux conditions susvisées, l'employeur favorise l'aménagement de son temps de travail, dans la mesure des possibilités du service de santé au travail interentreprises. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 18 comme suit :

#### « Article 18

##### Congé de maternité

La durée du congé de maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé de maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les salariées comptant 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 19 comme suit :

#### « Article 19

##### *Régime de prévoyance. – Incapacité de travail*

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>e</sup> jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 24 comme suit :

#### « Article 24

##### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service de santé au travail interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées par accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou partie. À défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 25 comme suit :

#### « Article 25

##### *Indemnité de licenciement du personnel non cadre*

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le SSTI :

- jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointements par année de présence ;
- au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>e</sup> anniversaire.

Le 57<sup>e</sup> anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique serait repoussé d'autant.



Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 26 comme suit :

« Article 26

*Allocation de fin de carrière*

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte – lors de son départ à la retraite – 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;
- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20<sup>e</sup> année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les salariés mis à la retraite comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires. »

Les partenaires sociaux décident de modifier les articles 27 et 28 comme suit :

« Article 27

*Commission paritaire nationale d'interprétation* <sup>(2)</sup>

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des services de santé au travail interentreprises, une commission paritaire nationale d'interprétation, qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

- d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées – dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à la Commission paritaire nationale de branche ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

---

(2) Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du code du travail.



L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

## Article 28

### *Commission paritaire nationale de conciliation*

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. »

Les partenaires sociaux décident de supprimer l'article 29 (car son contenu est repris dans les art. 27, 28 et dans l'annexe II de la CCN).

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 30 comme suit (qui devient l'art. 29) :

## « Article 29

### *Formalités de dépôt*

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 31 comme suit (qui devient l'art. 30) :

## « Article 30

### *Date d'application*

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :

- accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014) ;
- accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

Les partenaires sociaux décident de modifier l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, comme suit :

## « Article 2

### *Période d'essai du personnel cadre*

La durée de la période d'essai du personnel cadre est fixée conformément à l'article 12 de la présente convention collective.

## Article 5

### *Indemnité de licenciement du personnel cadre*

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le cadre licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le service de santé au travail interentreprises :

- pour la tranche inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mois d'appointements ;
- pour la tranche strictement supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5 de mois d'appointements par année de présence ;
- pour la tranche strictement supérieure à 10 ans : 3/5 de mois d'appointements par année de présence.

Le montant de l'indemnité ainsi calculé ne peut dépasser la valeur de 12 mois d'appointements (hors majoration du fait de l'âge du salarié, ci-dessous mentionnée).

Le taux de 3/5 de mois est majoré de 50 % lorsque le licenciement intervient après le 57<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité calculée ci-avant.

Le 57<sup>e</sup> anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 3/5 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD PORTANT RÉVISION PARTIELLE  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (2<sup>E</sup> PHASE)

**Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au 17 janvier 2017.

**Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Commission paritaire nationale d'interprétation**

La commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

**Révision**

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

**Dénonciation**

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**Dépôt et extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 04-16 DU 22 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : ASET1750164M  
IDCC : 1261

Entre

SNAECSO

D'une part, et

FSS CFDT

USPAOC CGT

CFTC Santé sociaux

FFSMAS CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération minimum de branche*

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 17 885 € annuels brut (dix-sept mille huit cent quatre-vingt-cinq euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Sauf opposition majoritaire exprimée dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 115 DU 18 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AU CQP « TECHNICIEN SPORTIF DE RUGBY À XIII »**

NOR : ASET1750149M

IDCC : 2511

Entre

COSMOS

CNEA

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

| TITRE DU CQP                       | CLASSIFICATION conventionnelle   | PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité  |
|------------------------------------|--|---|
| Technicien sportif de rugby à XIII | Le titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS | Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il : <ul style="list-style-type: none"><li>– conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics ;</li><li>– conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité ;</li><li>– évalue et régule l'entraînement en assurant la progression des joueurs ;</li><li>– accueille, informe et accompagne les publics ;</li><li>– participe à l'animation et au développement de la structure.</li></ul> |

| TITRE DU CQP | CLASSIFICATION conventionnelle | PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité  |
|--------------|--------------------------------|---|
|              |                                | Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport. |

## Article 2

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

AVENANT N° 27 DU 14 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1750179M  
IDCC : 2104

Entre

CNETh

D'une part, et

CFTC

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La présente grille des emplois définit les classifications conventionnelles des principaux emplois identifiés au jour des présentes. Elle fixe les niveaux d'accès minima pour chaque emploi. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de permettre aux collaborateurs d'appréhender leur parcours professionnel et les possibilités d'évolution professionnelle. À cet effet, employeur et collaborateur s'engagent dans le cadre d'un dialogue loyal à examiner la situation personnelle de l'agent. Les possibilités d'évolution professionnelle sont déterminées par :

- les compétences et aptitudes du collaborateur ;
- les souhaits du collaborateur ;
- les formations suivies ou à suivre ;
- le périmètre du poste occupé par le collaborateur ;
- les besoins de l'entreprise et les postes existant dans l'entreprise.

Par ailleurs, les perspectives d'évolution professionnelle sont examinées dans le cadre de l'entretien professionnel institué par la loi, soit au moins tous les 2 ans, et doivent répondre aux mesures individuelles ainsi instituées.

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

À compter de la date de publication du présent avenant, le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », chapitre B « Définition des emplois thermaux », est rédigé comme suit :



## I. – Filière soins

### 1. *Emplois thermaux*

#### **Agent thermal**

Salarié(e) qui prend en charge les curistes dans les unités de soins. Il/elle dispense les soins thermaux à l'exception des pratiques obligatoirement administrées par des médecins ou des kinésithérapeutes, conformément aux directives de l'établissement notamment en matière d'accueil, d'hygiène et d'organisation des soins.

Il existe 4 niveaux :

– agent d'exécution (niveau I) :

– 1<sup>er</sup> échelon :

– ADST (agent de service thermal) : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

– 2<sup>e</sup> échelon :

– ADST (agent de service thermal) : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant plus de 2 ans et moins de 4 ans d'ancienneté ;

– agent thermal certifié/diplômé : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, titulaire du CQP ou diplôme d'agent thermal de branche ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

– agent qualifié (niveau II) :

– ADST (agent de service thermal) : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant 4 ans d'ancienneté ;

– AST (agent soignant thermal) : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin ;

– agent thermal certifié/diplômé (niveau III) : salarié(e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin :

– titulaire du certificat/diplôme d'agent thermal de branche et précédemment agent qualifié ;

– titulaire du certificat/diplôme d'agent thermal de branche justifiant de 2 ans d'ancienneté dans la pratique au niveau 1 deuxième échelon ;

– agent hautement qualifié (niveau IV) :

– AST (agent soignant thermal) : salarié(e) qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex : entéroclyse, douche intestinale, etc.).

#### **Responsable de service(s)**

Salarié(e) polyvalent(e) ayant une bonne connaissance de son art ou activité (y compris dans sa dimension réglementaire et administrative) lui permettant d'assurer la surveillance de son service et de garantir l'intégration de son service au sein de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

#### **Responsable des soins**

Salarié(e) polyvalent(e) ayant une bonne connaissance des techniques de soins, du fonctionnement, et assurant la coordination de l'ensemble des services thermaux et qui assure leur surveillance.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

#### **Directeur(trice) des soins**

Salarié(e) qui assure la direction des services délivrant les soins (conventionnés ou non) d'un ou plusieurs établissements thermaux. Il/elle veille au respect opérationnel des procédures de délivrance

desdits soins, notamment par référence à la nomenclature générale des actes professionnels et par rapport aux prescriptions médicales. Investie de pouvoirs élargis, il/elle a autorité sur les salariés sous sa direction et veille notamment au recrutement et au niveau de compétence de ses agents.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) médical(e)**

Salarié(e) en charge du suivi et du contrôle de la conformité des soins au regard des pratiques médicales et des règles de conventionnement des soins. Il/elle assure les relations avec la communauté médicale de la station, les autorités de tutelle, la coordination des études médicales menées dans l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Infirmier(ère)**

Salarié(e) diplômé(e) d'État, ou possédant une autorisation d'exercer conforme à la réglementation, qui exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal.

Il/elle peut, en fonction de l'organisation de l'entreprise, participer aux missions de dispense des soins, de veille de la qualité, d'administration, de formation, de prévention et d'hygiène.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

### **Physiothérapeute**

Salarié(e) diplômé(e) exerçant son activité dans le cadre réglementaire, notamment en fonction de la typologie des soins et des traitements délivrés par l'établissement thermal.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

### **Masseur-kinésithérapeute**

Salarié(e) diplômé(e) d'État ou possédant une autorisation d'exercer conforme à la réglementation. Il/elle exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal, notamment en fonction de la typologie des soins et des traitements délivrés par l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

### **Masseur-kinésithérapeute cadre**

Salarié(e) diplômé(e) d'État, possédant un certificat de cadre de santé ou de cadre supérieur de santé, assurant l'encadrement et participant à la formation des kinésithérapeutes.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Médecin thermal**

Salarié(e) habilité(e) à assurer le suivi de la cure thermique, à dispenser les pratiques médicales complémentaires et/ou assurer les fonctions de médecin référent auprès du directeur d'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

## *2. Emplois para-thermaux*

Pour les activités relevant d'une profession réglementée, toute personne justifiant d'une autorisation ou capacité d'exercice obtenue dans l'un des pays de l'Union européenne est autorisée, de plein droit, à exercer l'activité conventionnellement définie pour l'emploi qu'elle occupe.

### **Diététicien(ne)**

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Esthéticien(ne)**

Salarié(e) diplômé(e) d'État ou ayant le droit de travailler en institut.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution 2<sup>e</sup> échelon.

**Moniteur(trice) de gymnastique**

Salarié(e) diplômé(e) d'État qui assure la pratique de la gymnastique et des disciplines sportives à l'exclusion de la gymnastique médicale.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Surveillant(e) de baignade**

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Maître nageur sauveteur**

Salarié(e) titulaire de l'un des diplômes conférant le titre de maître-nageur sauveteur.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

**Pédicure-podologue**

Salarié(e) diplômé(e) d'État

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

**Thérapeute en pratiques de santé complémentaires**

Thérapeute dispensant des pratiques de santé complémentaires.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Responsable de service(s) (hors service de soins conventionnés)**

Salarié(e) polyvalent(e) ayant une bonne connaissance de son art ou activité (y compris dans sa dimension réglementaire et administrative) lui permettant d'assurer la surveillance de son service et de garantir l'intégration de son service au sein de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

**Formateur(trice)**

Salarié(e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels de soins thermaux.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

**Psychologue**

Salarié(e) diplômé(e) d'État (master 2 de psychologie ou équivalent).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

**II. – Filière administrative et commerciale****Agent administratif et/ou d'accueil et/ou commercial/hôtesse d'accueil**

Salarié(e) chargé(e) exclusivement, alternativement ou cumulativement :

- des opérations de bureau (classement, saisie informatique, correspondance, etc.) ;
- du standard et de l'accueil (gestion téléphonique, réception des appels, accueil des curistes) ;
- de l'accueil administratif des clients (inscription, réservation, facturation, encaissement, délivrance des horaires de cure, etc.) ;
- de la promotion commerciale de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Technicien(ne) commercial**

Salarié(e) qui coordonne et veille à la bonne application des actions commerciales. Il/elle peut être associé(e) à l'élaboration des actions commerciales.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

**Directeur(trice) commercial(e)**

Salarié(e) qui établit et met en œuvre la politique commerciale de l'établissement en relation avec la direction générale.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

**Directeur(trice) marketing et/ou communication**

Il/elle établit et met en œuvre la politique de communication et/ou de marketing de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

**Aide-comptable**

Salarié(e) qui tient les livres selon les directives données, prépare les pièces comptables et en assure le classement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Comptable**

Salarié(e) qui assure toutes les opérations de comptabilité générale et/ou la paie.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Responsable ou chef comptable**

Salarié(e) responsable de la tenue de la comptabilité générale et éventuellement analytique, des opérations de paie et de l'établissement du bilan. Il/elle possède des connaissances affirmées. Son expérience et sa compétence lui permettent de diriger l'ensemble du personnel comptable et/ou administratif.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

**Informaticien(ne)**

Salarié(e) qui assure le support de premier niveau, l'assistance des utilisateurs, le dialogue technique avec les sociétés externes, le développement, la coordination et la maintenance des logiciels internes spécifiques. Il/elle administre le système et le réseau.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

**Directeur(trice) informatique**

Salarié(e) qui encadre et coordonne l'équipe interne et gère l'intervention des fournisseurs extérieurs, à tous niveaux. Il/elle est l'interlocuteur des responsables de service internes.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

**Assistant(e) de direction**

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de leur activité.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

**Attaché(e) de direction**

Salarié(e) qui assure de façon autonome le suivi de la gestion administrative courante de la direction à laquelle il/elle est rattaché(e).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

### **Responsable d'établissement ou d'exploitation**

Salarié(e) en charge de la gestion au quotidien d'un établissement dans le respect d'un budget. Il/elle est compétent(e) pour tous les domaines d'activité de son établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

### **Directeur(trice) adjoint(e)**

Salarié(e) qui assiste le directeur dans sa mission. Il/elle peut le remplacer momentanément dans sa mission.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)**

Salarié(e) en charge des fonctions « finances » et « comptabilité » de l'entreprise. Il/elle garantit la parfaite tenue des comptes dans le respect des normes comptables. Il/elle gère la trésorerie de l'entreprise et assure la cohérence du budget de l'entreprise. Il/elle est également en charge du contrôle de gestion. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il/elle supervise les fonctions administratives.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) des ressources humaines**

Salarié(e) en charge des relations individuelles et collectives du travail. Il/elle peut représenter l'employeur aux instances représentatives du personnel.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) juridique**

Salarié(e) en charge de la veille juridique, il/elle assure le contrôle de légalité des actes de l'entreprise (contrats, actes de société).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) d'établissement ou d'exploitation**

Salarié(e) assurant la direction de l'établissement, c'est-à-dire qu'il participe à la définition de la stratégie de l'établissement, à l'élaboration du budget qu'il exécute. Ses prérogatives couvrent l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

### **Directeur(trice) général(e) délégué(e)**

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 3.

### **Formateur(trice)**

Salarié(e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels administratifs et commerciaux.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

### **Veilleur(e) de nuit**

Salarié(e) qui est chargé(e) de surveiller de nuit les personnes et les biens.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

## **III. – Filière technique**

### **Agent de blanchisserie**

Salarié(e) qui trie, lave, repasse et plie le linge.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Agent de blanchisserie, chef d'équipe**

Salarié(e) chargé(e) de coordonner le travail des agents de blanchisserie placés sous sa responsabilité.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

**Agent de nettoyage**

Salarié(e) chargé(e) du ménage et de la propreté. Il/elle respecte les normes de qualité et d'hygiène inhérentes à la profession selon les directives de l'entreprise.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Agent de surveillance**

Salarié(e) qui assure de jour comme de nuit la surveillance sur le site.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Aide-jardinier(ère)**

Salarié(e) qui effectue des tâches simples sous la direction d'un supérieur hiérarchique.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Jardinier(ère)**

Salarié(e) qui assure l'entretien des parcs et des jardins.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Chef-jardinier(ère)**

Salarié(e) qui assure la responsabilité des parcs et des jardins et peut encadrer une équipe de jardiniers.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

**Chauffeur**

Salarié(e) qui dispose de la qualification nécessaire.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Lingère**

Salarié(e) chargé(e) d'assurer la gestion et l'entretien du linge, d'effectuer des petits travaux de couture.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Magasinier(e)**

Salarié(e) chargé(e) de la tenue et du réassortiment des stocks.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

**Manœuvre**

Salarié(e) non qualifié(e) effectuant des tâches simples.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

**Manutentionnaire**

Salarié(e) assurant des travaux de manutention à l'aide d'engins automoteurs et disposant de la qualification « cariste » nécessaire.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

### **Ouvrier(e) d'entretien et de maintenance**

Salarié(e) qui effectue des travaux techniques de dépannage et d'entretien. Il/elle est polyvalent(e) dans plusieurs corps de métiers et possède au moins un CAP ou une expérience confirmée dans l'un des corps de métiers.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

### **Technicien(ne) d'entretien et de maintenance, cadre d'entretien et de maintenance**

Salarié(e) qui procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents à partir de consignes, plans, schémas. Il/elle remet en état, par échange de pièces ou par réparation des installations, des matériels, des réseaux. Il/elle peut aussi intervenir sur la réalisation de travaux neufs ou encore dans la gestion. Il/elle a une activité de diagnostic et d'études. Il/elle peut animer une équipe et avoir une responsabilité technique.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

### **Opérateur(trice) de laboratoire**

Salarié(e) qui procède à des tests et à des contrôles, vérifie les caractéristiques physiques, la composition et la conformité par rapport à des normes déterminées. Il/elle opère des prélèvements d'échantillons en fonction des types de contrôles ou de tests à réaliser. Il/elle applique des directives ou protocoles d'analyses préétablis et manipule des appareils plus ou moins complexes dont il/elle peut assurer le montage et le démontage et procède à l'étalonnage des appareils de mesure.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

### **Responsable de laboratoire/cadre de laboratoire**

Salarié(e) titulaire d'un diplôme d'État (master 2 professionnel ou recherche) responsable du bon fonctionnement du laboratoire de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

### **Technicien(ne) qualité**

Salarié(e) chargé(e) de la mise en œuvre et du suivi de la démarche qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

### **Responsable qualité/cadre qualité**

Salarié(e) chargé(e) de la réalisation et du suivi du manuel d'assurance qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

### **Responsable technique/cadre technique**

Salarié(e) en charge du fonctionnement au quotidien des installations techniques, dans une perspective préventive et curative. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il/elle peut être responsable des services « hygiène ».

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

### **Directeur(trice) technique**

Salarié(e) en charge du maintien en état de fonctionnement des installations techniques. Il/elle garantit la continuité des processus techniques. Il/elle dirige les fonctions « hygiène », « maintenance préventive et curative », et « qualité » dans le respect des règles d'indépendance propres à cette dernière fonction.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

**Formateur(trice)**

Salarié(e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels techniques.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.



## Article 2

À compter de la date de publication du présent avenant, la grille de classification est modifiée comme suit. L'évolution dans le poste est proposée à titre indicatif.

| FILIERE | POSTE                                   | CATEGORIE EMPLOYES               |                                   |                                    |                                   | CATEGORIE AGENTS DE MAINTIEN |                     |                      |                       | CATEGORIE UNIFORMES              |                                   |                                    |                                   |
|---------|---|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
|         |   | Niveau I et Salaire brut mensuel | Niveau II et Salaire brut mensuel | Niveau III et Salaire brut mensuel | Niveau IV et Salaire brut mensuel | Agent hautement qualifié     | Agent de maîtrise I | Agent de maîtrise II | Agent de maîtrise III | Niveau I et Salaire brut mensuel | Niveau II et Salaire brut mensuel | Niveau III et Salaire brut mensuel | Niveau IV et Salaire brut mensuel |
|         | Agent thermal ADST                      | X                                |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | agent thermal certifié/diplômé          |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | agent thermal AST                       |                                  | X                                 |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | responsable de service(s)               |                                  |                                   |                                    | X                                 |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | responsable des soins                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                              | X                   |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | directeur-litige des soins              |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | directeur-litige médical                |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | infirmier e DE                          |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     | X                    |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | physiothérapeute                        |                                  |                                   |                                    | X                                 |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | masseur-kinésithérapeute DE             |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     | X                    |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | masseur-kinésithérapeute cadre DE       |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | médecin thermal                         |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | délégué(e)                              |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | esthéticienne                           |                                  | X                                 |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | moniteur-litige de gym.                 |                                  | X                                 |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | surveillante de baignade                |                                  | X                                 |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | maître nageur sauveteur                 |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | pédicure-podologue DE                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | thérapeute en médecines complémentaires |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | responsable de service(s)               |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | (hors soins conventionnés)              |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | formateur-litige                        |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |
|         | psychologue DE                          |                                  |                                   |                                    |                                   |                              |                     |                      |                       |                                  |                                   |                                    |                                   |

| FILIÈRE | POSTE  | CATÉGORIE EMPLOYÉS               |                                   |                                    |                                   | CATÉGORIE AGENTS DE MAÎTRISE     |                                   |                                    |                                   | CATÉGORIE CADRES |          |                                    |                                   |
|---------|--|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|----------|------------------------------------|-----------------------------------|
|         |  | Niveau I et Salaire brut mensuel | Niveau II et Salaire brut mensuel | Niveau III et Salaire brut mensuel | Niveau IV et Salaire brut mensuel | Niveau I et Salaire brut mensuel | Niveau II et Salaire brut mensuel | Niveau III et Salaire brut mensuel | Niveau IV et Salaire brut mensuel | Cadre I          | Cadre II | Niveau III et Salaire brut mensuel | Niveau IV et Salaire brut mensuel |
|         | Agent d'exécution 1er échelon                  | Agent d'exécution 2ème échelon   | Agent qualifié                    | Agent certifié/diplômé             | Agent hautement qualifié          | Agent de maîtrise I              | Agent de maîtrise II              |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | Agent administratif d'accueil commercial       | X                                |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | hôtesses d'accueil                             |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | technicienne commerciale                       |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice commerciale                    |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice marketing/communication        |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | aide-comptable                                 | X                                |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | comptable                                      |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | responsable ou chef comptable                  |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | informaticienne                                |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice informatique                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | assistante de direction                        |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | attachée de direction                          |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | responsable d'établissement d'exploitation     |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice adjointe                       |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice administrative et financière   |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice des ressources humaines        |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice juridique                      |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice d'établissement d'exploitation |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   | X                |          |                                    |                                   |
|         | directeur/trice générale/déléguée              |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | formateur/trice                                |                                  |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |
|         | veilleur e de nuit                             | X                                |                                   |                                    |                                   |                                  |                                   |                                    |                                   |                  |          |                                    |                                   |

ADMINISTRATIVE  
COMMERCIALE

| FILIÈRE   | POSTE                                      | CATÉGORIE EMPLOYES  |   |  |   | CATÉGORIE AGENTS DE MAINTIEN                         |   |   |   | CATÉGORIE CADRES                             |   |  |   |
|-----------|--|---|---|--|---|--|---|---|---|--|---|--|---|
|           |  | Niveau I et Salaire brut mensuel<br>Agent d'exécution 1er échelon | Niveau II et Salaire brut mensuel<br>Agent quatri | Niveau III et Salaire brut mensuel<br>Agent catégorisé | Niveau IV et Salaire brut mensuel<br>Agent catégorisé | Niveau V et Salaire brut mensuel<br>Agent catégorisé | Niveau I et Salaire brut mensuel<br>Agent de maîtrise I | Niveau II et Salaire brut mensuel<br>Agent de maîtrise II | Niveau I et Salaire brut mensuel<br>Cadre I | Niveau II et Salaire brut mensuel<br>Cadre I | Niveau III et Salaire brut mensuel<br>Cadre I | Niveau IV et Salaire brut mensuel<br>Cadre I | Niveau V et Salaire brut mensuel<br>Cadre I |
| TECHNIQUE | agent de blanchisserie                     | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | agent de blanchisserie - chef d'équipe     | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | agent de nettoyage                         | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | agent de surveillance                      | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | aide-jardinier-e                           | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | jardinier-e                                |   | X   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | chef-jardinier-e                           |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | chauffeur                                  | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | lingère                                    | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | magasinier-e                               | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | manœuvre                                   | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | manutentionnaire                           |   | X   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | ouvrière d'entretien et de maintenance     | X   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | technicienne d'entretien et de maintenance |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | cadre d'entretien et de maintenance        |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | opératrice de laboratoire                  |   | X   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | responsable de laboratoire                 |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | cadre de laboratoire                       |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | technicienne qualité                       |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | responsable qualité                        |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | cadre qualité                              |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | responsable technique                      |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | cadre technique                            |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | directeur-ice technique                    |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |
|           | formateur-ice                              |   |   |  |   |  |   |   |   |  |   |  |   |

### Article 3

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

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

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,  
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : ASET1750165M  
IDCC : 1761

Entre

FENNTISS

D'une part, et

CGT-FO

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

**Article 2**

*Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Grille des minima conventionnels mensuels  
pour 151,67 heures dans la CCN n° 3047 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

*(En euros.)*

| EMPLOYÉ   |       |
|-----------|-------|
| Niveau I  | 1 485 |
| Niveau II | 1 495 |

| EMPLOYÉ           |       |
|-------------------|-------|
| Niveau III        | 1 525 |
| Niveau IV         | 1 626 |
| Niveau V          | 1 727 |
| AGENT DE MAÎTRISE |       |
| Niveau I          | 1 787 |
| Niveau II         | 2 010 |
| CADRE             |       |
| Niveau I          | 2 741 |
| Niveau II         | 3 289 |
| Niveau III        | 3 827 |
| Niveau IV         | 4 924 |

Fait à Paris, le 5 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 14 DU 13 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES  
DANS LES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1750167M  
IDCC : 16

Entre  
UNOSTRA  
CSD

D'une part, et  
FGTE CFDT  
SNATT CGC  
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 12 février 2016, est à nouveau modifié comme suit :

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

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

## **Article 2**

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

## **Article 3**

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

## **Article 4**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE 1

### ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

#### Personnel ouvrier

##### Taux horaire

À compter du 1<sup>er</sup> jour suivant l'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

(En euros.)

| COEFFICIENT | TAUX HORAIRE<br>à l'embauche |
|-------------|------------------------------|
| 120 D       | 9,77                         |
| 128 D       | 9,88                         |
| 138 D       | 10,06                        |
| 150 D       | 10,56                        |

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 *quater*) de : 10,56 € ou 24,64 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6, 80 €.

#### Personnel employé

##### Taux horaire

À compter du 1<sup>er</sup> jour suivant l'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

(En euros.)

| COEFFICIENT   | TAUX HORAIRE<br>à l'embauche |
|---------------|------------------------------|
| 105, 110, 115 | 9,87                         |
| 120           | 9,91                         |
| 125           | 9,97                         |
| 132,50        | 10,03                        |
| 140           | 10,13                        |
| 148,50        | 10,23                        |

## Personnel technicien et agent de maîtrise

### Taux horaire

À compter du 1<sup>er</sup> jour suivant l'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

(En euros.)

| GROUPE | COEFFICIENT | TAUX HORAIRE<br>à l'embauche |
|--------|-------------|------------------------------|
| 1      | 150         | 10,58                        |
| 2      | 157,50      | 10,68                        |
| 3      | 165         | 11,03                        |
| 4      | 175         | 11,64                        |
| 5      | 185         | 12,33                        |
| 6      | 200         | 13,33                        |
| 7      | 215         | 14,32                        |
| 8      | 225         | 15,00                        |

## Personnel ingénieur et cadre

### Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

À compter du 1<sup>er</sup> jour suivant l'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

(En euros)

| GROUPE                  | COEFFICIENT | ANCIENNETÉ<br>dans le groupe <sup>(1)</sup> | RÉMUNÉRATION<br>annuelle garantie | PAIEMENT<br>mensuel minimum |
|-------------------------|-------------|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1                       | 100         | Jusqu'à 5 ans                               | 32 031,74                         | 2 402,38                    |
| 2                       | 106,50      | Jusqu'à 5 ans                               | 34 113,59                         | 2 558,52                    |
| 3                       | 113         | Jusqu'à 5 ans                               | 36 196,44                         | 2 714,73                    |
| 4                       | 119         | Jusqu'à 5 ans                               | 38 117,05                         | 2 858,78                    |
| 5                       | 132         | Jusqu'à 5 ans                               | 42 281,75                         | 3 171,13                    |
| 6                       | 145         | Jusqu'à 5 ans                               | 46 445,43                         | 3 483,41                    |
| (1) Article 5 alinéa 4. |             |   |                                   |                             |

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 107 DU 13 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À L'ANNEXE I « OUVRIERS »

NOR : ASET1750159M  
IDCC : 16

Entre  
UFT  
UNOSTRA

D'une part, et  
FGTE CFDT  
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 106, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit :

PRÉAMBULE

Actuellement, l'avenant n° 94 du 13 mars 2005 laisse à la discrétion de l'entreprise le mode de calcul de la part variable conventionnelle. Néanmoins, ce mode de calcul n'a pas été défini de façon claire et explicite dans la majorité des entreprises concernées.

Le présent avenant a pour vocation de préciser le régime de la part variable conventionnelle instaurée par l'article 1.3 de l'avenant n° 94, afin de permettre une meilleure applicabilité dans le respect des règles de sécurité. Les signataires du présent avenant :

- soulignent en premier lieu leur attachement à l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 qui a permis de clarifier les règles sociales des métiers de la course ;
- rappellent en second lieu le caractère impératif de l'avenant n° 94 qui reste intégralement applicable ;
- proposent un mode de calcul de référence à l'ensemble de la profession, applicable sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise.

Il est préalablement rappelé que, sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de coursier tel qu'il est

défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de coursier confirmé 1<sup>er</sup> degré et 2<sup>e</sup> degré, la part variable conventionnelle correspond au minimum :

- à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 1<sup>er</sup> degré;
- à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 2<sup>e</sup> degré.

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

#### *Modalités de la part variable conventionnelle*

Après le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« La part variable conventionnelle peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise.

L'accord définit en premier lieu le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué. Ce quota de points formera alors le barème applicable pour déterminer la part variable conventionnelle attribuée au salarié. Le barème peut être fixé par points ou par tranche de points.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, le temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable est proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs, des heures d'absence autorisées.

L'accord fixe en second lieu la rétribution accordée par points ou par tranche de points.

La part variable conventionnelle est basée sur le taux horaire conventionnel du salarié. »

### **Article 2**

#### *Dispositions d'ordre public*

Avant le dernier alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« Le barème de la part variable conventionnelle déterminé par l'accord d'entreprise doit impérativement respecter les critères suivants :

- l'urgence client ne doit pas être une urgence pour le salarié coursier afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coursier ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;
- la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;
- le salarié coursier ne doit pas être incité à charger plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de toutes autres raisons qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;
- le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coursier dès lors qu'il aura informé son régulateur de toutes anomalies lors de sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;
- pour l'attribution des courses, le régulateur ne se basera que sur la position du salarié coursier et des courses que ce dernier aura à réaliser ;
- le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un maximum de points pour augmenter sa part variable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 26.2.3 de la CCNA1 relatives au carnet de route, l'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise instituant le barème. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de signature.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(ALSACE)**

NOR : ASET1750175M  
IDCC : 1702

Entre

FRTTP Alsace

D'une part, et

UR Alsace CFTC

URCB Alsace

FG FO Construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | POSITION | COEFFICIENT | SALAIRE<br>minimum annuel 2017<br>(base 35 heures) |
|--------|----------|-------------|--|
| I      | 1        | 100         | 18918  |
|        | 2        | 110         | 18947  |

| NIVEAU | POSITION | COEFFICIENT | SALAIRE<br>minimum annuel 2017<br>(base 35 heures) |
|--------|----------|-------------|--|
| II     | 1        | 125         | 19663  |
|        | 2        | 140         | 21 798   |
| III    | 1        | 150         | 23 180   |
|        | 2        | 165         | 25 331   |
| IV     |          | 180         | 27 600   |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017  
(ALSACE)

NOR : ASET1750176M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre

FRTTP Alsace

D'une part, et

UR Alsace CFTC

URCB Alsace

FG FO Construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 comme suit.

(En euros.)

| ZONE           | TRAJET | TRANSPORT | REPAS |
|----------------|--------|-----------|-------|
| 1 (0 à 10 km)  | 2,37   | 2,50      | 10,80 |
| 2 (10 à 20 km) | 3,10   | 3,47      |       |



| ZONE           | TRAJET | TRANSPORT | REPAS |
|----------------|--------|-----------|-------|
| 3 (20 à 30 km) | 4,23   | 4,64      |       |
| 4 (30 à 40 km) | 5,77   | 6,28      |       |
| 5 (40 à 50 km) | 7,00   | 7,56      |       |
| 6 > 50 km      | 8,39   | 8,98      |       |

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017  
(ALSACE)  
NOR : ASET1750177M  
IDCC : 2614

Entre

F RTP Alsace

D'une part, et

UR Alsace CFTC

URCB Alsace

FG FO Construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017<br>base 35 heures |
|--------|---|
| A      | 18880   |
| B      | 19335   |
| C      | 20841   |
| D      | 23266   |

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017<br>base 35 heures |
|--------|---|
| E      | 24 925  |
| F      | 27 668  |
| G      | 31 635  |
| H      | 32 880  |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017 |
|--------|-----------------------------------|
| F      | 31 819                            |
| G      | 36 381                            |
| H      | 37 812                            |

### **Article 3**

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

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**  
**(CENTRE-VAL DE LOIRE)**

NOR : ASET1750152M  
IDCC : 1702

Entre

FRTF Centre VDL

D'une part, et

UR FO Centre VDL

UR Centre VDL CFDT

UR Centre VDL CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2017, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003) sont les suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU           | COEFFICIENT | VALEUR ANNUELLE DE POINT | MINIMUM ANNUEL applicable pour 2017 base 35 heures |
|------------------|-------------|--------------------------|--|
| <b>Niveau I</b>  |             |                          |  |
| – position 1     | 100         | 188,13                   | 18813  |
| – position 2     | 110         | 174,27                   | 19170  |
| <b>Niveau II</b> |             |                          |  |
| – position 1     | 125         | 158,97                   | 19872  |
| – position 2     | 140         | 158,95                   | 22253  |

| NIVEAU       | COEFFICIENT | VALEUR ANNUELLE DE POINT | MINIMUM ANNUEL applicable pour 2017 base 35 heures |
|--------------|-------------|--------------------------|--|
| Niveau III   |             |                          |  |
| – position 1 | 150         | 158,95                   | 23 842   |
| – position 2 | 165         | 151,40                   | 24 980   |
| Niveau IV    | 180         | 151,40                   | 27 251   |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017  
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1750154M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre

FRTF Centre VDL

D'une part, et

UR FO Centre VDL

UR Centre VDL CFDT

UR Centre VDL CFTC

SR Centre VDL CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Centre-Val de Loire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont fixés comme suit.

(En euros.)

|       |       |
|-------|-------|
| REPAS | 11,78 |
|-------|-------|

(En euros.)

| TRAJET               | MONTANT |
|----------------------|---------|
| Zone 1 A (0 à 5 km)  | 1,29    |
| Zone 1 B (5 à 10 km) | 2,22    |
| Zone 2 (10 à 20 km)  | 3,62    |
| Zone 3 (20 à 30 km)  | 4,46    |
| Zone 4 (30 à 40 km)  | 5,59    |
| Zone 5 (40 à 50 km)  | 6,98    |
| Zone 6 (50 à 60 km)  | 8,44    |
| Zone 7 (60 à 70 km)  | 10,05   |

(En euros.)

| TRANSPORT           | MONTANT |
|---------------------|---------|
| Zone 1A (0 à 5 km)  | 1,98    |
| Zone 1B (5 à 10 km) | 3,19    |
| Zone 2 (10 à 20 km) | 6,68    |
| Zone 3 (20 à 30 km) | 9,88    |
| Zone 4 (30 à 40 km) | 13,68   |
| Zone 5 (40 à 50 km) | 17,50   |

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR 2017  
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1750156M  
IDCC : 2614

Entre

FRTF Centre VDL

D'une part, et

UR FO Centre VDL

UR Centre VDL CFDT

UR Centre VDL CFTC

SR Centre VDL CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2017 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007) des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | MINIMA ANNUELS<br>applicables pour 2017<br>base 35 heures |
|--------|---|
| A      | 18819   |
| B      | 19806   |
| C      | 21446   |
| D      | 23214   |
| E      | 26113   |
| F      | 29019   |

| NIVEAU | MINIMA ANNUELS<br>applicables pour 2017<br>base 35 heures |
|--------|---|
| G      | 31 793  |
| H      | 33 055  |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

| NIVEAU | MINIMA ANNUELS<br>applicables pour 2017<br>base 35 heures<br>pour les ETAM en forfait jours |
|--------|---|
| F      | 33 372  |
| G      | 36 562  |
| H      | 38 013  |

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 14 décembre 2016.

*(Suivent les signatures.)*

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/08

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 63 du 28 septembre 2016 à la convention collective .....</b>                                       | 154          |
| <b>Entreprises maraîchères (Loire-Atlantique) : avenant n° 10 du 8 septembre 2016 à la convention collective .....</b>  | 157          |
| <b>Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 3 du 27 avril 2016 à l'accord du 27 août 2009 relatif à la prévoyance ..</b> | 159          |
| <b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 3 du 13 septembre 2016 à l'accord du 24 septembre 2009 relatif à la prévoyance .....</b>                | 162          |
| <b>Exploitations et entreprises agricoles (Lorraine [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 5 septembre 2016 à l'accord du 29 juin 2011 relatif au régime de prévoyance .....</b>    | 167          |
| <b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 20 mai 2016 à l'accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance .....</b>        | 169          |
| <b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 24 du 20 mai 2016 relatif à la classification des emplois .....</b>   | 173          |
| <b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 25 du 20 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2016.....</b>                               | 175          |
| <b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Hérault [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 26 janvier 2016 à l'accord du 4 novembre 2009 relatif à la prévoyance .....</b> | 177          |

**Convention collective**  
**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES**  
**ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Centre)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**  
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 9 février 1988)

---

**AVENANT N° 63 DU 28 SEPTEMBRE 2016**  
**À LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : *AGRS1797015M*  
IDCC : 8241

Entre

Union régionale centre des professionnels du bois (URCB)

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

Force ouvrière

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 65 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » de la convention collective régionale sont modifiées comme suit :

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

*Garantie invalidité*

Les dispositions relatives à la « Garantie invalidité » sont ainsi modifiées :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à :

- 20 % du salaire mensuel brut de référence en cas d'invalidité résultant d'une maladie privée ;
- 10 % du salaire mensuel brut de référence en cas d'invalidité résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse. »

## **Article 2**

### *Cotisation*

Le point 2 « Répartition des taux » est ainsi modifié :

#### **2. Répartition des taux**

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,55 %, à raison de 0,91 % pour les employeurs et 0,64 % pour les salariés. »

Le reste de l'article reste sans changement.

Le point 3 « Tableau récapitulatif » est ainsi modifié :

#### **3. Tableau récapitulatif**

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont modifiées comme suit :

*(En pourcentage.)*

| GARANTIE   | TAUX | PART PATRONALE | PART OUVRIÈRE |
|--|------|----------------|---------------|
| Mensualisation conventionnelle. – Incapacité temporaire            | 0,59 | 0,59           | 0,00          |
| Incapacité temporaire. – Relais mensualisation                     | 0,36 | 0,18           | 0,18          |
| Invalidité. – Cause privée   | 0,31 | 0,00           | 0,31          |
| Invalidité. – Cause accident du travail et maladie professionnelle | 0,04 | 0,02           | 0,02          |
| Décès  | 0,25 | 0,12           | 0,13          |
| Total  | 1,55 | 0,91           | 0,64          |

## **Article 3**

### *Dates d'effet*

L'entrée en vigueur du présent avenant est fixée :

- au 28 septembre 2016 pour les dispositions relatives à la nature des garanties modifiées ;
- au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension pour les dispositions relatives aux taux de cotisation du régime.

## **Article 4**

### *Dépôt, extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9444. – ENTREPRISES MARAÎCHÈRES  
(Loire-Atlantique)  
(25 juin 2003)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2004,  
*Journal officiel* du 14 avril 2004)

---

**AVENANT N° 10 DU 8 SEPTEMBRE 2016  
À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1797020M

IDCC : 9444

Entre

Fédération des maraîchers nantais

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région production agricole de Loire-Atlantique

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique

Union départementale de Loire-Atlantique CFE-CGC (CFE-CGC – UD 44)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 51 du chapitre XV « Formation professionnelle ».

**Création d'un paragraphe 6**

« Les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée : “Conduite de tracteurs maraîchers” dispensée par un établissement professionnel agréé, sur une période de 1 an en alternance, en centre de formation et en entreprise, mis en place à l'initiative de la fédération des maraîchers nantais, attestée pour chaque bénéficiaire par un jury de validation, correspond aux connaissances techniques visées par la classification des emplois :

- au niveau II, indice 210 pour la validation du niveau 1 et à l'indice 220 pour la validation du niveau 2 ;
- au niveau III, indice 310 pour la validation du niveau 3 et à l'indice 320 pour la validation du niveau 4. »



## Article 2

L'article 18.2 du chapitre I<sup>er</sup> « Définitions et classifications des emplois ouvriers non-cadres du maraîchage » de la convention collective susvisée est modifié comme suit :

### Niveau II. – Agents techniques spécialisés

#### Échelon 1, coefficient ou indice 210

Est ajouté en fin de paragraphe, après :

« ... Emploi correspondant au référentiel CAPA »,

« L'attestation de compétence de la formation "Chauffeur de tracteurs maraîchers, niveau 1" donne accès à cette classification lorsque la fonction de chauffeur de tracteur est exercée par le (a) salarié(e) dans l'entreprise. »

#### Échelon 2, coefficient ou indice 220

Est ajouté en fin de paragraphe, après :

« ... Emploi correspondant au référentiel CAPA »,

« L'attestation de compétence de la formation "Chauffeur de tracteurs maraîchers, niveau 2" donne accès à cette classification lorsque la fonction de chauffeur de tracteur est exercée par le (a) salarié(e) dans l'entreprise. »

### Niveau III. – Agents techniques qualifiés

#### Échelon 1, coefficient ou indice 310

Est ajouté en fin de paragraphe, après :

« ... Emploi correspondant au référentiel BEPA »,

« L'attestation de compétence de la formation "Chauffeur de tracteurs maraîchers, niveau 3" donne accès à cette classification lorsque la fonction de chauffeur de Tracteur est exercée par le (a) salarié(e) dans l'entreprise. »

#### Échelon 2, coefficient ou indice 320

Est ajouté en fin de paragraphe, après :

« ... Emploi correspondant au référentiel BEPA »,

« L'attestation de compétence de la formation "Chauffeur de tracteurs maraîchers, niveau 4" donne accès à cette classification lorsque la fonction de chauffeur de tracteur est exercée par le (a) salarié(e) dans l'entreprise. »

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 44 de la DIRECCTE des Pays de la Loire, tour Bretagne, Place de Bretagne, 44047 Nantes Cedex 1.

Fait à Nantes, le 8 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(27 août 2009)**

(Étendu par arrêté du 11 mars 2010,  
*Journal officiel* du 19 mars 2010)

**AVENANT N° 3 DU 27 AVRIL 2016  
À L'ACCORD DU 27 AOÛT 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1797017M

Entre

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc-Roussillon  
(FGTA) FO

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-Agri

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et à la révision de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance », les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont convenu de rattacher le régime de complémentaire santé des salariés agricoles non cadres de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse à l'accord national précité.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

*Abrogation des dispositions de l'accord collectif du 27 août 2009  
et renvoi aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008*

Les dispositions de l'accord collectif du 27 août 2009 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire santé en agriculture au bénéfice des salariés agricoles non cadres de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse sont intégralement abrogées.

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 précité (dispositions générales et dispositions relatives au dispositif frais de santé), sauf dispositions particulières prévues aux articles ci-après.

Les dispositions sont les suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

#### *Champ d'application*

##### **Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres définis à l'accord national et dont les employeurs (exploitations et entreprises agricoles de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse) relèvent des activités définies ci-dessous par référence à la nomenclature des activités française de 2008 (NAF) :

- 01.61Z Activités de soutien aux cultures effectuées pour le compte de tiers ;
- 01.62Z Activités de soutien à la production animale effectuées pour le compte de tiers ;
- 02.40Z Services de soutien à l'exploitation forestière pour le compte de tiers ;
- 36.00Z Captage, traitement et distribution d'eau pour le compte de particuliers (ménages ou entreprises) ;
- 43.12A Démolition et travaux préparatoires pour le compte de tiers.

##### **Champ d'application territorial**

Le présent accord concerne les salariés non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse du 25 mars 1996.

### **Article 2**

*Choix du niveau de remboursement. – Dispositif frais de santé collectif*

Par dérogation à l'annexe I de l'accord national du 10 juin 2008, le dispositif frais de santé applicable à l'accord collectif du 27 août 2009 est le suivant :

Le socle national minimum obligatoire et l'option nationale n° 1.

Ces niveaux de remboursements sont obligatoires pour les entreprises définies au champ d'application du présent accord et pour leurs salariés.

### **Article 3**

#### *Structure tarifaire*

La structure tarifaire applicable par chaque entreprise est la suivante : isolé/famille. »

### **Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 3**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 27 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS  
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(Midi-Pyrénées)  
(24 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 17 mai 2010,  
*Journal officiel* du 27 mai 2010)

---

**AVENANT N° 3 DU 13 SEPTEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1997018M

Entre

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées

Fédération française de la pépinière viticole de Midi-Pyrénées

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux de :

- l'accord régional du 24 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées ;
- l'accord régional du 24 septembre 2009 sur l'obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail pour les salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées,

décident de réviser ces accords régionaux afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

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

### *Révision totale des accords régionaux du 24 septembre 2009*

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord régional du 24 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées, y compris ses avenants, ainsi que les dispositions de l'accord régional du 24 septembre 2009 sur l'obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail pour les salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées, y compris son avenant, sont totalement abrogées.

Ces dispositions sont remplacées par 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 et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux de la région Midi-Pyrénées ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

#### **Article 2.1**

##### *Champ d'application professionnel*

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés des établissements d'horticulture et de pépinières de la région Midi-Pyrénées.

Par établissements d'horticulture, il faut entendre ceux qui sont spécialisés dans l'exploitation des pépinières et dans la culture des fleurs ainsi que des plantes ornementales, et le cas échéant, dans la commercialisation quand cette dernière constitue le prolongement de l'activité principale, à l'exclusion des cultures maraîchères, sauf si ces dernières sont cultivées accessoirement.

#### **Article 2.2**

##### *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique aux établissements d'horticulture et de pépinières visés à l'article 1<sup>er</sup>, qui ont leur siège social ou leur agence dans les départements suivants :

Aveyron, Ariège, Haute-Garonne, Gers, Lot, Tarn-et-Garonne, Tarn et Hautes-Pyrénées.

### Article 3

#### *Bénéficiaires*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ;
- et 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.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

### Article 4

#### *Garanties*

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 2 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 3 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 3 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

| GARANTIE DE PRÉVOYANCE                                 |           |
|--|-----------|
| Garanties incapacité de travail                        |           |
| Incapacité temporaire de travail (ITT)                 |           |
| Socle obligatoire conventionnel ITT                    | 15 % SB   |
| Option ITT   | 10 % SB   |
| Mensualisation (1re période et 2 <sup>e</sup> période) |           |
| Option mensualisation légale avec amélioration         | 90 % SB   |
| Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)   |           |
| Garanties IPP  |           |
| Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3              | 10 % SB   |
| Option IPP > 2/3                                       | + 20 % SB |
| Garanties invalidité                                   |           |
| Socle obligatoire conventionnel invalidité cat. 2 ou 3 | 10 % SB   |
| Option invalidité cat. 2 ou 3                          | + 10 % SB |
| Garantie décès   |           |
| Socle obligatoire conventionnel capital décès          | 100 % SAB |

| GARANTIE DE PRÉVOYANCE  |
|---|
| <p>PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale</p> <p>SB = salaire brut</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l’incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l’incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l’arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l’entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB = salaire annuel brut</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d’ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p> |

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail (ITT).

L’option « ITT » permet d’augmenter le montant de l’indemnité journalière complémentaire servie en cas d’arrêt de travail (d’origine professionnelle ou non) du salarié.

Option « mensualisation légale avec amélioration »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d’être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l’article 1<sup>er</sup> de l’accord de faire face à l’obligation de maintien de salaire telle qu’elle résulte du présent accord, l’option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s’assurer auprès d’un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d’indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d’incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l’indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d’arrêt de travail en cas de maladie ou d’accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

| ANCIENNETÉ     | INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT<br>(sous déduction des IJ du régime de base) |
|----------------|---|
| 6 mois à 6 ans | 60 jours  |
| 6 à 11 ans     | 80 jours  |
| 11 à 16 ans    | 100 jours   |



| ANCIENNETÉ     | INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT<br>(sous déduction des IJ du régime de base) |
|----------------|---|
| 16 à 21 ans    | 120 jours   |
| 21 à 26 ans    | 140 jours   |
| 26 à 31 ans    | 160 jours   |
| 31 ans et plus | 180 jours   |

#### Option incapacité permanente de travail (« invalidité catégorie 2 ou 3 »)

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail (« IP P > 2/3 »)

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

### Article 5

#### *Financement du dispositif de prévoyance*

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) 100 % à la charge du salarié ;
- incapacité permanente (invalidité catégorie 2 et 3) : 25 % à la charge des employeurs et 75 % à la charge des salariés ;
- IPP > 2/3 : 100 % à la charge des employeurs.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- décès : 100 % à la charge des employeurs.

### Article 6

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Article 7

#### *Formalités de dépôt*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Toulouse, le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lorraine)**  
**(29 juin 2011)**

(Étendu par arrêté du 11 octobre 2012,  
*Journal officiel* du 23 octobre 2012)

---

AVENANT N° 3 DU 5 SEPTEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 29 JUIN 2011 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
NOR : AGRS1797016M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meurthe-et-Moselle

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Meuse

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Moselle

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Vosges

Fédération régionale des CUMA de Lorraine

Entrepreneurs des territoires de Lorraine

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges

Syndicat horticole de Meurthe-et-Moselle

Syndicat des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse

Syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de la Moselle

Syndicat des maraîchers de la Moselle

D'une part, et

Unions départementales de Lorraine du syndicat CFDT

Union régionale Lorraine du syndicat FO

Union régionale Lorraine du syndicat CFTC

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'assurer le bon équilibre du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de l'accord régional du 29 juin 2011 modifié sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles de Lorraine.

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

### *Révision des taux de cotisations*

Le point 2 de l'article 7 « cotisations » de l'accord régional susvisé est modifié comme suit :

#### 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux conventionnel global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 1,78 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

*(En pourcentage.)*

|                                       | TAUX | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|---------------------------------------|------|----------------|----------------|
| Garantie décès                        | 0,33 | 0,20           | 0,13           |
| Garantie incapacité temporaire        | 0,96 | 0,45           | 0,51           |
| Garantie invalidité                   | 0,33 | 0,08           | 0,25           |
| Assurance charges sociales patronales | 0,16 | 0,16           |                |
| Total                                 | 1,78 | 0,89           | 0,89           |

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

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

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord régional du 29 juin 2011 modifié.

Fait à Laxou, le 5 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS  
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

AVENANT N° 1 DU 20 MAI 2016

À L'ACCORD DU 10 JANVIER 2012 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797012M

IDCC : 7017

Entre

Association française des parcs zoologiques (AFDPZ)

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

FNAF CGT

FGA CFDT

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin d'assurer la pérennité du régime et suite à la mise en œuvre du dispositif de portabilité à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, il a été décidé de mettre à jour les taux de cotisations afin de tenir compte de leur impact sur l'équilibre du régime.

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

*Maintien des garanties au titre de la portabilité  
des droits et modification des clauses de revalorisation*

Le quatrième alinéa de l'article 6.2 intitulé « Relais mensualisation » et le neuvième alinéa de l'article 7 intitulé « Garantie incapacité permanente » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 traitant des revalorisations des prestations sont abrogés.

L'article 9 intitulé « Dispositions communes » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

### 9.1. « Maintien des prestations »

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail sous réserve :

- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente durant toute la durée de versement de celles-ci.

### 9.2. Maintien au titre de la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Pour information, il est ajouté une annexe I relative aux dispositions légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

### 9.3. Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Le coefficient de revalorisation de la prestation rente d'éducation ainsi que la périodicité sont fixés par l'OCIRP. »

## Article 2

### *Modification des cotisations*

L'article 11.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

Taux conventionnel global : 1,10 %

*(En pourcentage.)*

| GARANTIE                              | EMPLOYEUR | SALARIÉ | TAUX GLOBAL<br>(en pourcentage<br>des rémunérations brutes) |
|---------------------------------------|-----------|---------|---|
| Décès                                 | 0,04      | 0,20    | 0,24  |
| Incapacité temporaire :               |           |         |   |
| – mensualisation                      | 0,37      | –       | 0,37  |
| – relais mensualisation               | –         | 0,18    | 0,18  |
| Assurance charges sociales patronales | 0,14      | –       | 0,14  |
| Incapacité permanente                 | –         | 0,17    | 0,17  |
| Total                                 | 0,55      | 0,55    | 1,10  |

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016, hormis pour les dispositions relatives à la portabilité des droits qui prennent effet à la date fixée par la loi, soit le 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Saint-Aignan, le 20 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ (ART. L. 911-8 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)

---

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

AVENANT N° 24 DU 20 MAI 2016  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *AGRS1797013M*  
IDCC : *7017*

---

Entre

Association française des parcs zoologiques (AFDPZ)

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 42 « Définition et classification des emplois » est modifié comme suit :

« *b*) Personnel technique, entretien, jardin et gardiennage

Coefficient 100 : ouvrier 1<sup>er</sup> échelon

Sans connaissance spéciale liée au poste.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 110 : ouvrier 1<sup>er</sup> échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique.

*c*) Employé administratif ou des services annexes (hébergement, restauration, boutique)

Coefficient 100 : employé administratif ou des services annexes 1<sup>er</sup> échelon

Sans qualification spéciale.

Chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches simples après démonstration ; ces tâches ne nécessitant pas de surveillance particulière.



Coefficient 110 : employé administratif ou des services annexes 1<sup>er</sup> échelon expérimenté

Apte à exécuter sans démonstration des tâches simples professionnelles sous surveillance intermittente du responsable hiérarchique. »

Le reste de l'article 42 demeure inchangé.

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Saint-Aignan, le 20 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 25 DU 20 MAI 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016  
NOR : AGRS1797014M  
IDCC : 7017

Entre  
Association française des parcs zoologiques (AFDPZ)

D'une part, et  
FGA CFDT  
CFTC-Agri  
SNCEA CFE-CGC

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

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

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

**Article 2**

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

« ANNEXE I

Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 100         | 9,67            | 1 466,65        |
| 110         | 9,78            | 1 483,33        |
| 120         | 9,89            | 1 500,02        |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 140         | 10,04           | 1 522,77        |
| 160         | 10,18           | 1 544,00        |
| 175         | 11,02           | 1 671,40        |

## 2. Personnel d'encadrement

*(En euros.)*

| COEFFICIENT       | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| Agent de maîtrise |                 |                 |
| 225               | 11,87           | 1 800,32        |

*(En euros.)*

| GROUPE | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|--------|-------------|-----------------|-----------------|
| IV     | 250         | 12,30           | 1 865,54        |
| III    | 300         | 13,16           | 1 995,98        |
| II     | 350         | 14,02           | 2 126,41        |
| I      | 400         | 14,88           | 2 256,85        |

### Article 3

Les partenaires sociaux ont par avenant n° 24 créé le coefficient 110, qui entrera en application à l'extension.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Saint Aignan, le 20 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Hérault)**  
**(4 novembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 15 avril 2010,  
*Journal officiel* du 27 avril 2010)

AVENANT N° 2 DU 26 JANVIER 2016  
À L'ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : AGRS1797019M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault

D'une part, et

SGA CFDT de l'Hérault

FGTA FO de l'Hérault

Syndicat départemental des ouvriers agricoles de la CGT

CFTC-Agri du golfe du Lion

SNCEA CFE-CGC section de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant n° 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale et complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a notamment modifié le dispositif de prévoyance national en faisant évoluer les garanties minimales obligatoires et en prévoyant des garanties optionnelles afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

Considérant cette évolution, les partenaires sociaux de l'Hérault ont fait le choix de rejoindre le dispositif mis en place par l'accord national et de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national. À ce titre, ils ont retenu certaines garanties proposées à titre optionnel par l'accord national.

Cet avenant a pour objet de formaliser cette évolution.

Ainsi, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

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

#### *Révision de l'accord départemental du 4 novembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault*

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord départemental du 4 novembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault, sont totalement abrogées.

Dès lors, les dispositions et articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées dudit accord.

### « PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Hérault ont souhaité améliorer le régime de prévoyance (en dehors du dispositif frais de santé) au niveau départemental comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance" en retenant à titre obligatoire des options définies nationalement.

Les partenaires sociaux entendent ainsi permettre aux salariés agricoles non cadres de bénéficier d'une prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- assurer la pérennité du régime en mutualisant les moyens avec d'autres territoires de France.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations agricoles en date du 28 février 1952.

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

#### *Champ d'application*

#### Article 1.1

##### *Champ d'application professionnel*

Sont visés, de manière obligatoire, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres, y compris les apprentis, des exploitations viticoles, des exploitations productrices de raisins de table, des exploitations arboricoles, des exploitations de polyculture, des exploitations d'élevage, des exploitations de maraîchage, des exploitations horticoles et des pépinières et des CUMA ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées dans la mesure où ils sont affiliés à la caisse de MSA dont relève cet accord.

#### Article 1.2

##### *Champ d'application territorial*

La présente convention a pour objet de déterminer les conditions de garanties en matière de décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente dans des entreprises visées à l'article 1.1 sises dans le département de l'Hérault.

## Article 2

### *Bénéficiaires*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC, relevant du champ d'application du présent accord et ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise. Toutefois pour les garanties relatives au décès aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

## Article 3

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

## Article 4

### *Garanties*

Les entreprises et exploitations agricoles de l'Hérault comprises dans le champ d'application du présent accord appliquent les dispositions de l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, à l'exclusion des dispositions sur les frais de santé (art. 4 dudit accord).

Aucune condition d'ancienneté ne s'applique sur la garantie décès de base.

Par ailleurs, les garanties optionnelles nationales du dispositif prévoyance suivantes sont rendues obligatoires :

- la mensualisation légale, l'assurance charges sociales correspondante et l'option complément mensualisation améliorée jusqu'à 90 %. Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- le relais mensualisation à 15 %. Cette option est à la charge exclusive des salariés ;
- la majoration du capital décès de 25 % par enfant à charge (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- la rente éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- l'invalidité vie privée 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories majorant de 20 % le salaire mensuel brut de référence (6 mois d'ancienneté). Les employeurs prennent en charge 55 % du coût de cette option et les salariés 45 % ;
- l'incapacité permanente partielle à 66,66 % majorant de 20 % le salaire mensuel brut de référence (6 mois d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs.

Le détail de ces garanties figure en annexe au présent accord. »

## Article 2

### *Dépôt et extension*

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises entrant dans son champ d'application. Il sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Lattes, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

TABLEAU DES GARANTIES PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS  
DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET DES CUMA DE L'HÉRAULT

**Socle national obligatoire conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

**Garantie incapacité temporaire de travail**

| ÉVÉNEMENT                   | CONDITION REQUISE  | PRESTATION VERSÉE   | À COMPTER  | RÉPARTITION de la cotisation                                       |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| * En cas d'arrêt de travail | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise   | Indemnité journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut en relais de la mensualisation légale | Au 61 <sup>e</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)  | 88,7 % à la charge de l'employeur<br>11,3 % à la charge du salarié |
|                             | Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale |   | Au 71 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas<br><br>Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)<br><br>Au 8 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas |  |

**Garantie incapacité permanente**

| ÉVÉNEMENT  | CONDITION REQUISE                              | PRESTATION VERSÉE  | À COMPTER  | RÉPARTITION de la cotisation     |
|--|--|--|--|----------------------------------|
| * En cas d'invalidité de catégories 2 et 3   | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise | Pension d'invalidité d'un montant égal à 10 % du salaire mensuel brut TA/TB                          | Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégories 2 ou  | 100 % à la charge du salarié     |
| * En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 % |  | Rente d'incapacité professionnelle permanente d'un montant égal à 10 % du salaire mensuel brut TA/TB | Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 % | 100 % à la charge de l'employeur |

**Garantie décès**

| ÉVÉNEMENT  | CONDITION REQUISE | PRESTATION VERSÉE  | À COMPTER   | RÉPARTITION de la cotisation     |
|--|-------------------|--|---|----------------------------------|
| * En cas de décès du salarié                           | Dès l'embauche    | Capital de base égal à 100 % du salaire mensuel brut TA/TB         | Dès réception de toutes les pièces justificatives | 100 % à la charge de l'employeur |
| * En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié |                   | Versement anticipé au salarié du capital de base en une seule fois | Dès réception de toutes les pièces justificatives |                                  |



## Options complémentaires retenues pour l'accord départemental de l'Hérault

### Option incapacité temporaire de travail

| ÉVÉNEMENT                   | CONDITION REQUISE  | PRESTATION VERSÉE   | À COMPTER   | RÉPARTITION de la cotisation |
|-----------------------------|--|---|---|------------------------------|
| * En cas d'arrêt de travail | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise   | Majoration de l'indemnité journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut | En relais de la mensualisation légale   | 100 % à la charge du salarié |
|                             | Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale |   | Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet) |                              |
|                             |  |   | Au 8 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas  |                              |

### Option mensualisation légale et charges sociales patronales

| ÉVÉNEMENT                   | CONDITION REQUISE                              | PRESTATION VERSÉE   | À COMPTER  | RÉPARTITION de la cotisation     |
|-----------------------------|--|---|--|----------------------------------|
| * En cas d'arrêt de travail | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise | Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour la 1 <sup>re</sup> période puis 66.66 % du salaire journalier brut pour la 2 <sup>e</sup> période | Au 8 <sup>e</sup> jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1 <sup>er</sup> jour | 100 % à la charge de l'employeur |
|                             |  | Assurance des charges sociales et patronales  |  |                                  |

### Option mensualisation améliorée <sup>(1)</sup>

| ÉVÉNEMENT                   | CONDITION REQUISE                              | PRESTATION VERSÉE   | À COMPTER  | RÉPARTITION de la cotisation     |
|-----------------------------|--|---|--|----------------------------------|
| * En cas d'arrêt de travail | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise | Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour les deux périodes                 | Au 8 <sup>e</sup> jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1 <sup>er</sup> jour | 100 % à la charge de l'employeur |
|                             |  | Assurance des charges sociales et patronales à hauteur du maintien au titre de la mensualisation légale |  |                                  |

(1) Mensualisation légale et complément d'indemnité journalière sur la 2<sup>de</sup> période légale à 66,66 % qui permet d'atteindre 90 % sur la 2<sup>de</sup> période également.

### Option incapacité permanente

| ÉVÉNEMENT  | CONDITION REQUISE                              | PRESTATION VERSÉE   | À COMPTER  | RÉPARTITION de la cotisation                                       |
|--|--|---|--|--|
| * En cas d'invalidité de catégories 2 et 3   | 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise | Majoration de la pension d'invalidité d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut                          | Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégories 2 ou 3  | 55 % à la charge de l'employeur<br><br>45 % à la charge du salarié |
| * En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 % |  | Majoration de la rente d'incapacité professionnelle permanente d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut | Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 % | 100 % à la charge de l'employeur                                   |

### Option décès

| ÉVÉNEMENT  | CONDITION REQUISE | PRESTATION VERSÉE  | À COMPTER  | RÉPARTITION<br>de la cotisation  |
|--|-------------------|--|--|----------------------------------|
| Option majoration enfant<br>* En cas de décès du salarié | Dès l'embauche    | Majoration par enfant à charge de 25 % du salaire annuel brut TA/TB  | Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)                                      | 100 % à la charge de l'employeur |
| Option rente éducation<br>* En cas de décès du salarié   |                   | Rente éducation :<br>– jusqu'à 12 ans : 3 % du PASS <sup>(1)</sup><br>– de 13 à 17 ans : 4.5 % du PASS <sup>(1)</sup><br>– de 18 à 26 ans : 6 % du PASS <sup>(1)</sup> | Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives), et en fonction de l'âge de l'enfant |                                  |

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165170080-000217

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---