

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/10 DU 25 MARS 2017

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 10.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 29-2016 du 3 novembre 2016 relatif au maintien de salaire.....	4
Aide et services à domicile : avenant n° 30-2016 du 3 novembre 2016 relatif au régime de complémentaire santé.....	6
Aide et services à domicile : avenant n° 31-2016 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} août 2016	11
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 2 du 6 janvier 2017 à l'accord du 28 juin 2012 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	12
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 52 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2017.....	14
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2017	17
Cuirs et peaux (industrie) : avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2017	19
Emploi des personnes handicapées (sanitaire, social, médico-social et hospitalisation à but non lucratif) : avenant n° 1 du 28 novembre 2016 à l'accord du 7 septembre 2015 relatif à l'adhésion de la FEGAPEI et de NEXEM	21
Emploi des personnes handicapées (sanitaire, social, médico-social et hospitalisation à but non lucratif) : avenant n° 2 du 28 novembre 2016 à l'accord du 7 septembre 2015 relatif à la modification des instances de l'OETH	23
Enseignement privé indépendant : avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires	26
Horlogerie : avenant du 2 décembre 2016 à l'accord du 30 mars 2004 relatif aux salariés à temps partiel.....	28
Horlogerie : accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP.....	33
Horlogerie : avenant du 27 janvier 2017 à l'accord du 30 mars 2004 relatif au forfait annuel en jours	39
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 16 janvier 2017 relatif à la politique salariale 2017	43

Jeux, jouets (industries) : avenant n° 71 du 16 novembre 2016 relatif au contrat de génération.....	Pages 45
Métallurgie : accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.....	53
Métallurgie : avenant du 10 janvier 2017 à l'accord du 13 novembre 2014 relatif au financement des contrats de professionnalisation.....	56
Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 73 du 12 janvier 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2017.....	58
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2017.....	62
Offices publics de l'habitat : avenant n° 1 du 7 novembre 2016 à l'accord du 7 juillet 2016 relatif au financement du plan de formation.....	67
Pâtisserie : avenant n° 86 du 19 janvier 2017 relatif à l'article 23 « Barème de la grille nationale des salaires »	69
Publicité (entreprises) : accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	71
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 5 du 7 décembre 2016 à l'accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	75
Sport : accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle	80
Travaux publics : accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération.....	85
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	127
Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	129
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 janvier 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017.....	131
Vins de Champagne : accord du 13 février 2017 complétant l'accord du 15 novembre 2016 relatif à l'hébergement des vendangeurs	134

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 29-2016 DU 3 NOVEMBRE 2016

RELATIF AU MAINTIEN DE SALAIRE

NOR : ASET1750209M

IDCC : 2941

Entre

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

D'une part, et

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNOS CGT

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant modifie les articles 1^{er} et 2 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile par les dispositions suivantes :

L'article 1^{er} du titre VII est modifié par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie maintien de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre le versement des prestations de maintien de salaire sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale ».

L'article 2 du titre VII est complété par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires dues au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations dues au titre de la garantie incapacité. »

Article 2

Agrément

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

Article 3

Date d'entrée en vigueur. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 30-2016 DU 3 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1750208M
IDCC : 2941

Entre

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

D'une part, et

FSS CFDT

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a mis en place en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tous les salariés employés par des associations rattachées à la branche.

Ce principe de dimension collective, et donc solidaire, permet de mutualiser les risques pour diminuer le coût de l'assurance. Chaque salarié et chaque employeur paient une cotisation non liée à l'état de santé du salarié ou à sa consommation de soins. Cela permet de répartir la charge et de parvenir à un coût plus faible que celui que le salarié aurait dû assumer en prenant une assurance individuelle.

Cet avenant comporte trois articles qui modifient les dispositions actuelles relatives au régime frais de santé de la branche :

- le premier porte sur la cotisation qui fera l'objet d'une augmentation au 1^{er} janvier 2017 et qui sera exprimée en pourcentage du PMSS à compter du 1^{er} janvier 2017 ;

- le second met à jour les cas de dispense de droit issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016;
- le troisième article présente le dispositif versement santé.

Ce texte a vocation à préserver le régime frais de santé solidaire de la branche afin d'assurer à tous ses salariés une protection sociale identique et de qualité.

Article 1^{er}

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective comme suit :

« Article 28.1

Montant de la cotisation

La cotisation "frais de santé" du régime base prime au profit du salarié seul est égale à :

- 42,53 € par mois TTC (taxe de solidarité additionnelle – TSA – au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 27,60 € par mois TTC (TSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les montants de cotisation seront exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité. En conséquence, les montants de cotisation évolueront chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la charge de cotisation est répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par avenant à la convention collective. La révision peut intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime. »

Article 2

Le présent article modifie l'article 17.2 du titre VII de la convention collective comme suit :

« Article 17.2

Cas dérogatoires. – Dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

- a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime "Base prime" les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C). La dispense d'affiliation, qui doit être

justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ;

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

e) À condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

f) Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de frais de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrat d'assurance de groupe dit "Madelin" issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être accordée. »

Article 3

Le présent article ajoute un article 17.3 au titre VII de la convention collective :

« Article 17.3

Versement santé

Conformément à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Ces salariés doivent faire valoir leur faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et justifier d'une couverture en matière de frais de santé "responsable", respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés peuvent demander à bénéficier du versement santé dont les conditions et montants sont définis à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture CMUC, ACS, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

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

Article 4

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2017 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Cotisations TTC au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		
Actif	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif
Salarié	42,53	14,21	22,94
Conjoint	45,14	15,29	26,22
Enfant à charge (gratuité à partir du 3 ^e)	23,45	6,40	9,59

(En euros.)

	RÉGIME ALSACE MOSELLE		
Actif	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif
Salarié	27,60	14,21	22,94
Conjoint	29,32	15,29	26,22
Enfant à charge (gratuité à partir du 3 ^e)	15,24	6,40	9,59

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 31-2016 DU 3 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} AOÛT 2016

NOR : ASET1750207M
IDCC : 2941

Entre
FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

D'une part, et

FSS CFDT
FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1^{er} août 2016, à 5,38 €. »

Article 2

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

Cet accord, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1^{er} août 2016.

Article 4

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

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T1

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 2 DU 6 JANVIER 2017
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2012 RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE
DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1750231M

Entre

CCCA-BTP

D'une part, et

FNCB CFDT

BATIMAT-TP CFTC CFA BTP

CGT CFA

CGT-FO CFA
CFE-CGC BTP CFA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Garanties du contrat

Le tableau des garanties entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016 est modifié pour la seule prise en charge au titre de l'hospitalisation chirurgicale des ETAM des frais de séjour et honoraires dans le cadre d'un parcours hors CAS qui passent pour la couverture de base comme pour l'option à 200 % de la BRSS.

Article 2

Tarifs

(En euros.)

FORMULE ISOLÉ – 2 PERSONNES – FAMILLE. – CADRES/ETAM			
Tarif 2017	Base	Option 1	Base + Option 1
Isolé (le salarié) Cadres	49,20	11,10	60,30
Isolé (le salarié) ETAM	48,00	11,10	59,10
Couple ou 2 personnes Cadres	93,60	22,80	116,40
Couple ou 2 personnes ETAM	91,50	22,20	113,70
Famille Cadres	119,40	27,00	146,40
Famille ETAM	115,80	26,40	142,20

Les tarifs ci-dessus sont applicables sous réserve de modifications réglementaires ou législatives. Ils incluent la TSCA à 7 % et la TSA à 6,27 %.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours d'un mois civil, les cotisations du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue sont calculées au prorata.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Dépôt et publicité

Dès la signature du présent avenant, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-3 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par le CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Fait à Paris, le 6 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 52 DU 18 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : ASET1750230M
IDCC :992

Entre
CNTF
CFBCT
FBHF
SNVD

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2017, après revalorisation de 1,2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

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

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2017

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 604
		Employé d'entretien	1 604
	B	Chauffeur-livreur	1 623
		Employé administratif	1 623
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 640
		Caissier	1 640
		Vendeur	1 640
	B	Secrétaire aide-comptable	1 662
		Boucher préparateur	1 662
		Charcutier traiteur	1 662
		Vendeur qualifié	1 662
		Tripier préparateur	1 662
	C	Caissier aide-comptable	1 689
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 792
		Charcutier traiteur qualifié	1 792
		Tripier préparateur qualifié	1 792
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 833
		Boucher traiteur qualifié	1 833
		Ouvrier tripier	1 833
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 901
IV	A	Comptable	1 909
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 969
	C	Boucher hautement qualifié	1 998
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 998
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 998
		Tripier responsable cuisson	1 998
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 097

Agents de maîtrise et cadres

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 274
		Responsable de point de vente adjoint	2 274
VI	A	Responsable de laboratoire	2 481
		Responsable de point de vente	2 481
		Responsable hygiène et sécurité	2 481
	B	Assistant chef d'entreprise	2 497
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 797
VII	A	Responsable de laboratoire	3 185
		Responsable de point de vente	3 185
		Responsable des achats	3 185
	B	Responsable d'entreprise	3 265

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 10 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750221M

IDCC : 2785

Entre

SYMEV

CNCPJ

SNCPJ

D'une part, et

FS CFDT

FSE CGT

SPCPSVV CFE-CGC

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} janvier 2017 à 9,07 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 75,33 €.

Soit une augmentation de 0,95 %.

Barème des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
160	1 552,49	1 567,26

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
165	1 557,98	1 571,88
180	1 692,83	1 707,93
190	1 782,73	1 798,63
195	1 827,68	1 843,98
200	1 872,63	1 889,33
210	1 962,53	1 980,03
220	2 052,43	2 070,73
230	2 142,33	2 161,43
245	2 277,18	2 297,48
275	2 546,88	2 569,58
290	2 681,73	2 705,63
300	2 771,63	2 796,33
330	3 041,33	3 068,43
350	3 221,13	3 249,83
365	3 355,98	3 385,88
370	3 400,93	3 431,23
380	3 490,83	3 521,93
450	4 120,13	4 156,83

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil de prud'hommes de Paris.

Article 2

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 66 S DU 11 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750220M

IDCC : 207

Entre

FFTM

D'une part, et

FNAACFE-CGC

FS CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	AU 1 ^{ER} JANVIER 2017	
		Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,81	1 488
OS2	143	9,95	1 509
OQ	155	10,32	1 566
OHQ	170	11,06	1 678

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,88 €, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

Égalité salariale : salaires des femmes

(art. 27 bis convention collective nationale cuirs et peaux)

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Fait à Paris, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
(sanitaire, social, médico-social et hospitalisation à but non lucratif)

AVENANT N° 1 DU 28 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À L'ADHÉSION DE LA FEGAPEI ET DE NEXEM
NOR : ASET1750218M

Entre
FEHAP
FEGAPEI
Croix-Rouge
SYNEAS
NEXEM

D'une part, et
FSS CFDT
FFASS CFE-CGC
FNAS CGT-FO
FSPSS CGT-FO
CFTC santé sociaux
FSAS CGT

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

PRÉAMBULE

À compter du 1^{er} janvier 2017, NEXEM, qui est jusque-là organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, aura absorbé ces deux organisations pour n'en faire qu'une.

Le 17 octobre 2016, le comité paritaire de l'accord OETH 2016-2020 a accepté, à l'unanimité, l'adhésion de NEXEM audit accord, et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le SYNEAS est, d'ores et déjà, adhérent à OETH, ce qui n'est pas le cas de la FEGAPEI. Or, afin qu'OETH puisse collecter, en 2017, les contributions annuelles 2016 des entreprises qui étaient adhérentes à la FEGAPEI jusqu'au 31 décembre 2016, il est nécessaire que la FEGAPEI adhère à l'accord OETH en 2016.

En conséquence, et conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, les parties sont convenues de modifier le champ d'application de l'accord OETH 2016-2020, et ce selon les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Cadre juridique

Le présent avenant a été conclu dans le cadre de l'article L. 2261-5 du code du travail.

Article 2

Champ d'application de l'accord OETH 2016-2020 jusqu'au 31 décembre 2016

À compter du lendemain de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2016, les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :
- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP, au SYNEAS et à la FEGAPEI ;
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge française ;
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale. »

Article 3

Champ d'application de l'accord OETH 2016-2020 à compter du 1^{er} janvier 2017

À compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord OETH 2016-2020, les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :
- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à NEXEM ;
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge française ;
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale. »

Article 4

Agrément

Le présent avenant sera soumis à l'agrément de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009.

Il sera également soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5

Publicité de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont un original sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
(sanitaire, social, médico-social et hospitalisation à but non lucratif)

AVENANT N° 2 DU 28 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2015 RELATIF À LA MODIFICATION
DES INSTANCES DE L'OETH

NOR : ASET1750219M

Entre

FEHAP

Croix-Rouge

SYNEAS

NEXEM

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

FNAS CGT-FO

FSPSS CGT-FO

CFTC santé sociaux

FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Comme prévu dans le texte initial de l'accord, sa gouvernance est pleinement paritaire depuis janvier 2016.

Ainsi, les signataires de l'accord ont décidé de réformer les instances de gestion afin d'optimiser leurs fonctionnements.

Article 1^{er}

Cadre juridique

Le présent avenant a été conclu dans le cadre de l'article L. 2261-8 du code du travail.

Article 2

Création du conseil d'administration paritaire et du comité de gestion des interventions

L'instance comité paritaire de l'accord est remplacée par un conseil d'administration paritaire qui reprend l'ensemble des prérogatives du comité. De plus, afin d'élaborer les interventions de l'accord et de statuer sur les demandes des entreprises, un comité de gestion des interventions est créé.

Le terme « conseil d'administration paritaire » se substitue au terme « comité paritaire de l'accord » dans l'ensemble du texte de l'accord.

Les dispositions de l'accord sont modifiées comme suit :

Article 3

Nouvelles dispositions

Article 3.1

Le paragraphe 1 du préambule est modifié dans les conditions suivantes :

« La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le SYNEAS ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le 17 octobre 2016, NEXEM, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord. »

Article 3.2

L'article 19.1 est modifié dans les conditions suivantes :

Insertion d'un nouveau paragraphe en fin d'article :

« Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension. »

Article 3.3

Les articles 19.2 et 19.3 sont modifiés dans les conditions suivantes :

« Article 19.2

Conseil d'administration paritaire

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du conseil d'administration paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le conseil d'administration paritaire met en place un comité de gestion des interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 19.3

Bilans d'activité

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP-METH.

Article 19.4

Forfait déplacement et temps de réunion, et convention collective nationale

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article 19.5

Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes,...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

L'examen des demandes d'intervention par le comité de gestion des interventions est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité. »

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il est conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord OETH 2016-2020.

Article 5

Agrément

Le présent avenant sera soumis à l'agrément de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009.

Il sera également soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6

Publicité de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont un original sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 1 DU 11 JANVIER 2017
À L'ANNEXE « ENSEIGNEMENT À DISTANCE »
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017 ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1750211M

IDCC : 2691

Entre

FNEP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CFTC

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1623 € à 6,2239 €, soit une augmentation de 1,00 % par rapport à janvier 2016.

Article 2

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,87 € à 1,24 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,71 € à 2,48 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,58 € à 3,72 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT DU 2 DÉCEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 30 MARS 2004 RELATIF AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1750214M

IDCC : 1044

Entre

FH

D'une part, et

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Il modifie le chapitre III « Salariés à temps partiel »

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie.

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

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

DÉPÔT

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

ENTRÉE EN VIGUEUR

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

Article unique

Le chapitre III de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005 est modifié comme suit :

« CHAPITRE III

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux autres durées du travail applicables dans l'établissement ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées de travail applicables dans l'établissement.

L'employeur peut recourir, en fonction des besoins de l'entreprise, au travail à temps partiel.

Article 1^{er}

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, ainsi que les usages.

Les employeurs proposeront en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés déjà en poste dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés.

Article 2

Égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation

Les salariés à temps partiel bénéficient dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés à temps complet, des possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

Aménagement du temps de travail

3.1. Durée minimale

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures).

Ce plancher horaire est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} juillet 2014.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- les périodes de travail des salariés à temps partiel seront organisées sur 5 jours au maximum ;
- la durée minimale par jour travaillé sera de 4 heures. Toutefois, outre les dérogations prévues par le code du travail, la conclusion d'un contrat prévoyant une durée journalière moindre est possible sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour les salariés occupant exclusivement des emplois d'agent d'entretien.
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 15 jours ouvrables.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes.

3.2. Interruption d'activité

Les horaires des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

3.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l'employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

D'autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 4

Avenant temporaire de complément d'heures

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celui-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heure, le titre, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heure ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommément désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime juridique des heures complémentaires. La règle visée à l'article 3.3 alinéa 4 ne s'applique pas en cas d'avenant temporaire de complément d'heures.

Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.) sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé, sans préjudice des dispositions de l'article 21 de la convention collective.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné. »

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie.

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

DÉPÔT

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

ENTRÉE EN VIGUEUR

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

À cette date les dispositions du chapitre III de l'accord du 9 novembre 2004 modifié sur la réduction et l'organisation du temps de travail cesseront de s'appliquer et seront remplacées par les dispositions du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA MODERNISATION ET À LA MISE EN ŒUVRE DES CQP

NOR : ASET1750215M
IDCC : 1044

Entre

FH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

CGT CDS

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par accord du 28 novembre 2014 (étendu par arrêté du 29 juin 2015 publié au *Journal officiel* du 3 juillet 2015) la branche de l'horlogerie, commerce de gros a fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP distincts nommés :

- CQP « Technicien horloger » ;
- CQP « Horloger qualifié » ;
- CQP « Horloger qualifié boutique ».

Depuis la signature de ces accords, les évolutions réglementaires ainsi que les études d'opportunité réalisées font que les contenus des référentiels nécessitent une nouvelle évolution, notamment afin d'intégrer une dimension de relation client jugée nécessaire par les entreprises de la branche.

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2017.

Article 1^{er}

Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en œuvre.

Article 2

Entreprises concernées

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 3

Modalités de création des CQP

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilités d'emplois suffisantes ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Qualifications visées par les CQP

La branche de l'horlogerie fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Technicien d'atelier en horlogerie » : le technicien d'atelier en horlogerie exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :
 - montres mécaniques simples ou automatiques ;
 - montres électroniques.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède selon les directives reçues à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure une relation commerciale de base ;

- CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :
 - toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il élabore une procédure d'intervention et procède à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure la gestion technique, logistique et commerciale de son activité, y compris dans une langue étrangère ;

- CQP « Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme » : le vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme a reçu les connaissances techniques et commerciales spécifiques aux produits d'horlogerie. De ce fait il est en mesure de commercialiser des pièces horlogères en B to C à une clientèle haut de gamme, et en B to B à des distributeurs spécialisés.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Article 5

Présentation des CQP

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les blocs de compétences peuvent être acquis indépendamment les uns des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc bloc de compétences par bloc de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certains blocs de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 6

Public visé par les CQP

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation, d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

Article 7

Modalités d'obtention des CQP

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus,
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié lui permettant de s'auto-positionner sur chaque unité de compétences, constitutives du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Article 8

Organisation de la formation

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE.
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE par le jury attribué par la CPNEFP.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

8.2. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, les possibilités d'individualisation de la formation.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.3. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.4. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Article 9

Contrôle de la CPNEFP

À tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Article 10

Évaluation finale par un jury d'épreuve

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury.

Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer, sur la base des évaluations finales définies dans le référentiel, les compétences acquises par le candidat en fin de parcours afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Article 11

Délivrance des CQP

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Article 12

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 13

Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Article 14

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT DU 27 JANVIER 2017
À L'ACCORD DU 30 MARS 2004
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1750217M

IDCC : 1044

Entre

FH

D'une part, et

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Il modifie le point 3.2 du chapitre II « Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants ».

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie et à l'article 1^{er} de l'avenant « Cadres ».

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2017.

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

DÉPÔT

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017 après publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article unique

Le point 3.2 du chapitre II de l'accord national du 30 mars 2004 sur la réduction du temps de travail est modifié comme suit :

« 3.2. Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

3.2.1. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par le salarié et l'employeur ou son représentant dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord de branche ou à l'accord d'entreprise le mettant en place dans l'entreprise et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait en jours ;
- le nombre de jours travaillés sur l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est en aucun cas constitutif d'une faute.

3.2.2. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Le forfait ne pourra dépasser 215 journées entières journée de solidarité incluse, pour 1 année complète de présence à temps plein et pour un droit et une prise intégrale des congés, légaux ou conventionnels.

Il est entendu que la notion de demi-journée doit s'apprécier en référence à la "coupure déjeuner".

En cas d'année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Par exemple pour un forfait de 215 jours et une base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés).

$$\text{Nombre de jours à travailler} = (215 \times \text{nombre de semaines travaillées}) / 47$$

À défaut de disposition contraire, l'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La convention de forfait annuel en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels prévu par le présent avenant, ou le cas échéant par l'accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, le salarié sera rémunéré *a minima* au prorata du nombre de jours fixés par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

3.2.3. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond de 215 jours, les salariés titulaires d'une convention de forfait jours bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment du nombre de jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant aux autres types d'absence.

Les jours de repos supplémentaires ainsi dégagés pourront être pris par journée entière ou demi-journée, dans le cadre de l'aménagement personnel du temps de travail du salarié, dans la mesure où cela n'entraîne pas de dysfonctionnement dans le service ou l'entreprise ou dans la mission confiée au salarié.

Les jours de repos ainsi accordés devront être pris par le salarié dans la période de 1 an. Cette période est identique à celle de l'année civile.

Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait qui sera en adéquation avec la grille de salaire minimum garanti conventionnel "cadre". Cet avenant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 25 %. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus par le présent avenant. Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année au-delà des 215 jours est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement à défaut le salarié ne pourra renoncer qu'à 10 jours de repos par période de 1 an (ou au prorata en cas d'année incomplète).

À défaut d'accord sur un rachat de jour et en cas de dépassement du forfait annuel de 215 jours, les jours excédentaires seront, à la demande du salarié, déduits à concurrence du forfait annuel de l'année $n + 1$ et devront être récupérés dans les 3 premiers mois. Un avenant au contrat devra être signé.

3.2.4. Contrôle du décompte des jours travaillés et non travaillés

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle fiable qui fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours).

Le suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et vise à préserver la santé du salarié.

Ces documents de contrôle du décompte du forfait seront soumis aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel. Ils seront tenus à la disposition des cadres signataires d'une convention de forfait en jours, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail.

Un récapitulatif sera remis annuellement au salarié.

3.2.5. Temps de repos et obligation de déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 12 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 36 heures (24 heures + 12 heures) minimum consécutives.

Ces limites n'ont pas pour objet ou pour effet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Le respect par les salariés concernés de ces durées minimales de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et le respect des temps de repos hebdomadaires des salariés concernés.

3.2.6. Suivi de la charge de travail

Il est rappelé que les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation, de charge de travail, d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son employeur ou de son représentant.

Dans les 8 jours, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant est prévu afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

Ce rendez-vous fera l'objet d'un compte rendu écrit signé par les deux parties, reprenant le cas échéant les mesures mises en place et fera l'objet d'un suivi.

Il est précisé que l'employeur ou son représentant peut à son initiative organiser un rendez-vous avec le salarié lorsque celui-ci constate que l'organisation du travail adoptée par le salarié ou que sa charge de travail aboutissent à des situations anormales.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

3.2.7. Entretiens individuels

Au moins un entretien individuel annuel formalisé entre le responsable hiérarchique et le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'employeur.

Cet entretien spécifique porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la durée des temps de trajets, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

3.2.8. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait en jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique. »

Fait à Paris, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE L'ABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 16 JANVIER 2017
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE 2017

NOR : ASET1750216M
IDCC : 184

Entre
GMI
CSNP
FSCOPC
UNIIC

D'une part, et

FILPAC CGT
FC CFTC
F3C CFDT
CGT-FO Livre
IP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord paritaire s'inscrit dans le chantier des négociations paritaires portant sur la nouvelle convention collective ainsi que sur la définition du salaire minimum mensuel conventionnel.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

La mise en œuvre de cette politique salariale intègre la nécessité que les accords portant sur la classification des emplois et des qualifications soient signés en 2017.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152 h 25) au 1 ^{er} octobre 2017
I B	3 732	3 751
I A	3 638	3 656
II	2 986	3 001
III B	2 489	2 501
III A	1 958	1 968
IV	1 751	1 760
V C	1 606	1 614
V B	1 553	1 561
V A	1 543	1 551
VI B	1 535	1 543
VI A	1 525	1 532

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 71 DU 16 NOVEMBRE 2016

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1750194M

IDCC : 1607

Entre

FJP

D'une part, et

CSFV CFTC

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération ;

Vu le décret du 15 mars 2013 définissant les conditions de mise en œuvre du contrat de génération, précisé par la circulaire n° 2013-07 du 15 mars 2013 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu la loi formation n° 2014-288 du 20 mars 2014 ;

Vu l'avenant n° 67 à ladite convention collective nationale, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu les avenants n° 48 et n° 49 du 7 décembre 2010, qui organisent le recours possible au travail intermittent et la gestion du compte épargne-temps dans le cadre de l'aménagement de fin carrière ;

Et l'ensemble des autres dispositions législatives et réglementaires concernant le contrat de génération,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés seniors âgés de 55 ans et plus. Ils rappellent à ce propos avoir conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors dès

le 5 novembre 2009, en raison du pourcentage que représente cette catégorie de salariés au sein de la branche.

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, désignées plus communément seniors, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose aussi de faire en sorte que l'entreprise et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leur relation de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ils réaffirment leur attachement au principe de la non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité et de gestion de carrière. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des jeunes de moins de 26 ans.

Ils rappellent l'importance du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, tel qu'il est développé dans les avenants n^{os} 32 et 35 de la présente convention collective nationale, la caractéristique de la branche étant la parité existante entre les femmes et les hommes : 47 % d'hommes pour 53 % de femmes.

L'amélioration du taux d'emploi des jeunes et des seniors est aussi liée à la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion personnalisée des parcours professionnels tout au long de la vie.

D'autre part ils insistent sur la nécessité d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, cela afin que les savoir-faire perdurent.

En résumé, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La branche professionnelle des industries du jouet et de la puériculture dispose déjà de différents dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion, soit sur la transmission des savoirs; les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux afin de compléter les dispositifs existants, cela sous l'impulsion de la CPNEFP aidée dans sa démarche par les conclusions des études réalisées par l'observatoire des métiers.

Article 1^{er}

Champ d'application

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises ou groupes dont l'effectif comprend 50 salariés et plus et est inférieur à 300 salariés.

Le présent accord peut s'appliquer à celles des entreprises ou groupes de 300 salariés et plus, dont la négociation d'un accord n'a pu aboutir et qui de ce fait, mettent en place un plan d'action en concertation avec les instances représentatives du personnel. Ledit plan devant faire l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE.

Pour celles des entreprises qui ont déjà conclu un accord ou un plan d'action avant l'entrée en vigueur du présent accord de branche, ledit accord d'entreprise ou plan dès lors qu'il a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE, est réputé conforme.

Article 2

Réalisation du diagnostic préalable

Avant la négociation de branche, un diagnostic de l'existant concernant l'emploi des salariés dans la branche a été effectué puis joint à l'accord. Ce diagnostic comporte les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et de l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche « compétences clefs » ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords en faveur de la prévention de la pénibilité s'ils existent.

Ledit diagnostic figure en annexe I du présent accord ; il est établi à partir des données de l'observatoire, de celles émanant d'OPCALIA et d'une enquête réalisée sur un certain nombre d'entreprises représentant les caractéristiques socio-économiques de la branche (non publié).

Article 3

Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

- les salariés âgés de 16 ans au moins et de moins de 26 ans et de moins de 30 ans pour les salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, dénommés ci-après « salariés jeunes » ;
- et les salariés âgés de 55 ans et plus, dans l'hypothèse de recrutement et à défaut les salariés de 57 ans et plus, dénommés ci-après « seniors ».

Article 4

Mesures en faveur du recrutement, de la formation et de l'insertion durable des jeunes

Article 4.1

Recrutement des jeunes en contrat à durée déterminée : objectif chiffré

La situation économique difficile, instable et dont les perspectives d'évolution restent compliquées à appréhender, oblige à déterminer des engagements réalistes en matière de recrutement : les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de favoriser l'embauche des jeunes en CDI, y compris à l'issue d'une formation en alternance.

Le pourcentage actuel des jeunes en alternance s'élève à 2,36 % et au global les jeunes représentent 4,95 % des effectifs totaux de la branche. La branche s'engage à maintenir ce taux global de 5 %, dans la mesure du possible et cela à l'issue de la période de 3 années.

Article 4.2

Modalités d'intégration des jeunes au niveau des mesures d'accompagnement et de la formation

a) Mesures d'accompagnement

L'entreprise s'engage à mettre en place un parcours d'intégration du jeune salarié : remise d'un livret d'accueil et désignation d'un salarié référent chargé de l'accompagnement du (ou des) jeune(s) recruté(s).

Il accompagnera au maximum 2 jeunes relevant des domaines de compétences qui lui incombent et consacrera 8 heures par mois audit accompagnement, cela sur son temps de travail. Ledit salarié référent n'est pas obligatoirement le supérieur hiérarchique du jeune.

Une visite du site devra de plus être effectuée au cours du premier mois de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, cela le plus tôt possible.

À propos du livret d'accueil, ce dernier est constitué des éléments suivants :

- a) la présentation de l'entreprise : ses activités et ses locaux ;
- b) les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- c) les institutions représentatives du personnel ;
- d) une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables le cas échéant, et le lien (ou les liens) où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence le cas échéant, d'un règlement intérieur.

L'entreprise fournira au salarié les renseignements dont elle dispose afin de lui faciliter l'accès au logement.

b) Entretien de suivi

Avant la fin de la période d'essai, ou en cours de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, son responsable hiérarchique accompagné du référent, ou du tuteur, selon le cas, fera un point précis sur l'évaluation des compétences acquises par le jeune et sur celles à acquérir.

D'autres points pourront être abordés, comme l'intégration dans l'équipe, etc.

Article 4.3

Faciliter l'accès à la formation

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un des leviers permettant de faciliter l'insertion et l'intégration des jeunes dans l'entreprise ; pour cela, ils incitent les entreprises à renforcer l'accessibilité des jeunes à la formation professionnelle, puisque c'est l'employeur qui a l'initiative du recours aux stages de formation.

Ils soulignent l'intérêt que représente la démarche qu'ils ont initiée en matière de formations certifiantes, permettant aux salariés de renforcer leurs compétences et de favoriser leur capacité d'adaptation aux métiers émergents.

L'OPCA de branche fournira chaque année aux partenaires sociaux, le nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant suivi une formation.

Article 4.4

Formation en alternance

La branche professionnelle connaît un essor en matière de recours aux contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent que cette évolution se maintienne, conscients de l'intérêt pour un jeune de bénéficier d'une formation en alternance, qui ne peut que faciliter son insertion sur le marché du travail.

Article 4.5

Tutorat

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la désignation d'un tuteur qui favorise l'intégration du jeune ; ses missions sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire dudit contrat ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec l'organisme chargé ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

L'OPCA prend en charge conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Les partenaires sociaux signataires pour favoriser le développement d'un tutorat particulièrement qualitatif, rappellent qu'un certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) existe, et qu'il serait important que les salariés concernés puissent le passer.

Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel seront évoqués la mission du salarié tuteur et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, si les objectifs du tuteur sont remplis, ils pourront être pris en compte dans son évaluation de fin d'année.

Article 5

Mesures en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors

Article 5.1

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Le pourcentage de seniors dans la branche s'élève à 14 %. Les partenaires sociaux signataires conscients de l'enjeu du maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, notamment pour la transmission des savoirs, estiment indispensable de proposer un certain nombre de mesures pour favoriser leur adaptabilité, voire leur évolution dans leur métier.

D'ici 3 ans, le pourcentage prévisionnel de départs dans ladite catégorie est estimé à 5 %, les parties signataires souhaitent maintenir dans l'emploi la même proportion de seniors que l'actuelle, soit 14 %.

Ils se donnent la possibilité de revoir ce pourcentage après examen du bilan dudit accord prévu à l'article 6, instauré ci-après.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collèges (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers de l'entreprise est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à développer le recours à l'entretien de seconde partie de carrière, cela pour les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans.

La branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés concernés, un entretien de seconde partie de carrière.

Article 5.2

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux signataires engagent les entreprises et les salariés à mener une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors. À cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, le cas échéant.

Pour ces deux dernières catégories de représentants du personnel, une formation pourra être mise en place si nécessaire.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors.

L'amélioration des conditions de travail doit se faire dans une double perspective : la prévention des facteurs de pénibilité et les corrections éventuelles lorsqu'elles s'imposent. La prévention passe avant tout par un dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel sur les méthodes de travail et les choix d'actions qu'ils souhaitent définir.

À ce titre, les entreprises s'engagent à réunir une fois par an, les instances représentatives du personnel compétentes.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission de savoir relatives aux consignes d'utilisation en vigueur dans l'entreprise, entre les seniors et les jeunes.

Ils rappellent aussi l'existence de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en matière de prévention de la pénibilité pour les salariés concernés.

Article 5.3

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion de personnel.

La priorité est donnée au déploiement de la fonction tutorale, véritable levier de la transmission desdits savoirs; l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Le maintien de cette compétence s'appuiera sur des formations adaptées, sur des échanges entre tuteurs, sur des moyens mis à disposition tant matériels que pédagogiques. La CPNEFP a choisi de retenir le certificat de compétences professionnelles interbranches dans cette spécialité, le CCPI, tel qu'indiqué ci-dessus dans l'article 4.5 Tutorat.

La transmission des savoirs et compétences doit se concevoir dans le sens descendant du senior vers le nouveau mais aussi remontant pour transmettre des acquis concernant notamment, les évolutions technologiques de certains métiers.

Article 5.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de favoriser l'adaptabilité des seniors aux mutations et évolutions de leur métier et par conséquent de leur fonction dans l'entreprise, il est essentiel de faciliter l'accès à la formation de cette catégorie de salariés.

Les parties signataires rappellent notamment les dispositifs existants :

- le bilan de compétences qui permet au salarié d’analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et vise à définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation ;
- la validation des acquis de l’expérience qui offre la possibilité au salarié de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat de formation certifiante figurant sur la liste établie par la CPNEFP, enregistrée dans le répertoire de la CNCP ;
- le tutorat dont l’objectif est de faciliter l’intégration d’un salarié et d’accroître l’efficacité des actions de formation mais aussi du transfert des savoirs ;
- le CPF dont l’objet est de favoriser l’accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne disposant d’un compte personnel de formation ;
- le passeport formation qui permet au salarié de faire identifier ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles et de répertorier ses diplômes, formations et toutes autres expériences.

Il convient de souligner que l’ensemble de ces dispositifs sont repris dans l’avenant n° 67 du 22 mai 2015, qui définit leurs modalités de mise en œuvre.

Article 5.5

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les avenants n°s 48 et 49 du 7 décembre 2010 déterminent les possibilités de recours et les modalités de mise en œuvre de ce type d’organisation du temps de travail. Les partenaires sociaux réaffirment l’importance et l’intérêt que représentent lesdites dispositions conventionnelles et estiment nécessaire de les maintenir dans le cadre du présent avenant.

Les salariés, grâce à un accès privilégié à l’information dans ce domaine, doivent être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et de prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les entreprises s’efforceront de proposer des dispositifs d’aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel ou au travail intermittent, des salariés ayant atteint 55 ans et plus, dès lors que l’organisation de l’entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l’utiliser afin de favoriser les aménagements du temps de travail des salariés concernés. Comme prévu par les dispositions de la présente convention collective, en son avenant n° 49, article 1^{er}, « le CET dans le cadre de l’aménagement de fin de carrière, » concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ayant au moins 1 année d’ancienneté dans l’entreprise et cela sur la base de leur volontariat.

Article 5.6

Télétravail

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un accord de télétravail ayant pour principal objectif d’améliorer la qualité de vie des salariés âgés de 55 ans et plus, soumis à une durée quotidienne de trajet importante. À défaut d’accord, les entreprises s’engagent à examiner les possibilités de mise en place de ce type d’organisation du travail.

Article 5.7

Information sur la retraite des salariés

Par ailleurs, l’entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d’intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l’accès aux sites internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Article 5.8

Différents modes possibles d'organisation du travail

Pour faciliter la mise en place du télétravail, mais aussi celles d'autres modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès cette année un accord de branche sur le télétravail, mais aussi sur l'ensemble des possibilités d'organisation du travail.

Parmi les thèmes instaurés par les articles 5.3, 5.4 et 5.5, les entreprises concernées devront en retenir au moins deux ; les partenaires sociaux signataires soulignant l'intérêt pour les salariés et les entreprises de pouvoir déployer l'ensemble de ces possibilités.

Article 6

Modalités de suivi

Les partenaires sociaux évalueront annuellement dans le cadre de la CPNEFP, la mise en œuvre du présent accord. La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre dudit accord.

Article 7

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 1^{er} décembre 2016.

Article 9

Dépôt. Extension. Demande de validation. Publicité

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 10 JANVIER 2017

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
EXPÉRIMENTAL DANS LA MÉTALLURGIE

NOR : ASET1750229M

Entre

UIMM

D'une part, et

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FCMTM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent, par le présent accord, des conditions de mise en œuvre, dans la branche, du contrat de professionnalisation « expérimental » prévu à l'article 74 de 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.

Dans ces conditions, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Bénéficiaires

En application de l'article 74 de 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, le contrat de professionnalisation « expérimental » est ouvert aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Article 2

Objet du contrat

En application de l'article 74 de 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, le contrat de professionnalisation « expérimental » permet l'acquisition de qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les signataires conviennent que, par dérogation au 1^{er} alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail et à l'article 39 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation « expérimental » a pour objet la réalisation d'une action de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Article 3

Forme et durée du contrat, parcours de formation, financement, classification, rémunération minimale, prime de fidélité et durée du travail

Les conditions de forme et de durée du contrat, de réalisation du parcours de formation, de financement, de classification, de rémunération minimale, de prime de fidélité et de durée du travail applicables au contrat de professionnalisation « expérimental » sont celles fixées par les articles 40 à 46 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail et prend fin au 31 décembre 2017.

Ainsi, un contrat de professionnalisation « expérimental » peut être conclu, en application du présent accord, jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.

Article 6

Bilan

Un bilan du présent accord est réalisé au plus tard dans le mois qui précède l'échéance de son terme, afin d'en mesurer les effets et les suites éventuelles à prévoir.

Article 7

Révision

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

AVENANT DU 10 JANVIER 2017
À L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF AU FINANCEMENT
DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1750232M

Entre

UIMM

D'une part, et

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FCMTM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent de revaloriser le financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels.

Article 1^{er}

Financement du contrat de professionnalisation

L'article 42.1 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, relatif aux forfaits de prise en charge par l'OPCAIM, est ainsi modifié :

Au II, 2^e alinéa, le nombre « 20 » est remplacé par le nombre « 25 ».

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 3

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est notifié à chacune des organisations représentatives.

Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Le présent avenant est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

**AVENANT N° 73 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750223M

IDCC : 1274

Entre

UIMM Limousin

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *prorata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

Rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	17 774
	2	145	17 823
	3	155	17 864
II	1	170	17 998
	2	180	18 137
	3	190	18 249
III	1	215	18 541
	2	225	18 692
	3	240	19 014
IV	1	255	19 466
	2	270	20 220
	3	285	20 938
V	1	305	22 646
	2	335	24 965
	3	365	27 238
	3	395	29 662

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective)

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

– prime de panier de jour : 4,90 €.

3. Rémunération minimale hiérarchique

(art. 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective)

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,25 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

(Voir tableau page suivante.)

Rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT de maîtrise		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier		
				Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	735,00	O1	735,00	36,75	771,75					
145	I	2	761,25	O2	761,25	38,06	799,31					
155	I	3	813,75	O3	813,75	40,69	854,44					
170	II	1	892,50	P1	892,50	44,63	937,13					
180	II	2	945,00									
190	II	3	997,50	P2	997,50	49,88	1 047,38					
215	III	1	1 128,75	P3	1 128,75	56,44	1 185,19	AM1	1 128,75	1 128,75	79,01	1 207,76
225	III	2	1 181,25									
240	III	3	1 260,00	TA1	1 260,00	63,00	1 323,00	AM2	1 260,00	1 260,00	88,20	1 348,20
255	IV	1	1 338,75	TA2	1 338,75	66,94	1 405,69	AM3	1 338,75	1 338,75	93,71	1 432,46
270	IV	2	1 417,50	TA3	1 417,50	70,88	1 488,38					
285	IV	3	1 496,25	TA4	1 496,25	74,81	1 571,06	AM4	1 496,25	1 496,25	104,74	1 600,99
305	V	1	1 601,25					AM5	1 601,25	1 601,25	112,09	1 713,34
335	V	2	1 758,75					AM6	1 758,75	1 758,75	123,11	1 881,86
365	V	3	1 916,25					AM7	1 916,25	1 916,25	134,14	2 050,39
395	V	3	2 073,75						2 073,75	2 073,75	145,16	2 218,91

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Brive, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

**AVENANT DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750222M
IDCC : 937

Entre

UIMM Limousin

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2017 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS annuelles garanties
I	1	140	17 838
	2	145	17 878
	3	155	17 952

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS annuelles garanties
II	1	170	18084
	2	180	18238
	3	190	18376
III	1	215	18693
	2	225	18935
	3	240	19474
IV	1	255	20207
	2	270	21355
	3	285	22506
V	1	305	23971
	2	335	26215
	3	365	28489
	3	395	30884

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte, etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

2. Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 150 € à compter du 1^{er} janvier 2017. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

3. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,25 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

(Voir tableau page suivante.)

Rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Coef.	Niv.	Éch.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE DATELIER		
			RMH	Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	735,00	O1	735,00	36,75	771,75						
145	I	2	761,25	O2	761,25	38,06	799,31						
155	I	3	813,75	O3	813,75	40,69	854,44						
170	II	1	892,50	P1	892,50	44,63	937,13						
180	II	2	945,00										
190	II	3	997,50	P2	997,50	49,88	1 047,38						
215	III	1	1 128,75	P3	1 128,75	56,44	1 185,19	AM1	1 128,75	1 128,75	1 128,75	79,01	1 207,76
225	III	2	1 181,25										
240	III	3	1 260,00	TA1	1 260,00	63,00	1 323,00	AM2	1 260,00	1 260,00	1 260,00	88,20	1 348,20
255	IV	1	1 338,75	TA2	1 338,75	66,94	1 405,69	AM3	1 338,75	1 338,75	1 338,75	93,71	1 432,46
270	IV	2	1 417,50	TA3	1 417,50	70,88	1 488,38						
285	IV	3	1 496,25	TA4	1 496,25	74,81	1 571,06	AM4	1 496,25	1 496,25	1 496,25	104,74	1 600,99
305	V	1	1 601,25					AM5	1 601,25	1 601,25	1 601,25	112,09	1 713,34
335	V	2	1 758,75					AM6	1 758,75	1 758,75	1 758,75	123,11	1 881,86
365	V	3	1 916,25					AM7	1 916,25	1 916,25	1 916,25	134,14	2 050,39
395	V	3	2 073,75						2 073,75	2 073,75	2 073,75	145,16	2 218,91

4. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

AVENANT N° 1 DU 7 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU FINANCEMENT DU PLAN DE FORMATION
NOR : ASET1750206M

Entre

FNOPH

D'une part, et

CFE-CGC

FSPSS FO

FAFPT

UNSA territoriaux

FNACT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Versements volontaires au titre du plan de formation

Le présent article annule et remplace l'article 1.2 relatif aux versements volontaires au titre du plan de formation de l'accord collectif national du 7 juillet 2016. Il est rédigé comme suit :

« En outre des obligations légales de versement, les offices peuvent librement choisir d'effectuer un versement volontaire supplémentaire à la contribution légale. »

Article 2

Section 2. Financement (désignation de l'OPCA, diverses règles de financement)

Le présent article annule et remplace dans sa totalité la section 2 de l'accord collectif national du 7 juillet 2016. Il est rédigé comme suit :

« Le financement de la formation professionnelle passe par les OPCA et leur capacité de collecte auprès des adhérents de la branche mais également en fonction de la qualité de gestion de ceux-ci dans les relations partenariales qu'ils nouent avec la branche et ses entreprises adhérentes.

Les parties à l'accord du 7 juillet 2016 désignent Uniformation en tant qu'OPCA de la branche des offices publics de l'habitat comme lors de l'expiration de l'agrément d'Habitat formation dans les conditions résultant de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cependant, la mise en place de nouveaux dispositifs tels que la contribution conventionnelle prévue à l'article 1.3 de l'accord du 7 juillet 2016 est de nature à ce que les parties à cet accord collectif national soient particulièrement attentives aux services rendus par l'OPCA à la branche des offices publics de l'habitat.

Ainsi, il appartient à la CPNEF des offices publics de l'habitat de définir avec l'OPCA désigné une liste d'engagements réciproques et de services attendus dans le cadre d'une convention de gestion et de partenariat pour l'optimisation des financements de la formation professionnelle en contrepartie des fonds qui lui sont confiés.

La branche professionnelle des offices publics de l'habitat rappelle ainsi son attachement, au-delà des services de l'OPCA, à son rôle d'optimisation des financements mais également à la recherche de tout fonds, type FPSPP, FSE ou autre permettant d'accompagner les projets de formation des offices publics de l'habitat, par exemple, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

Fait à Paris, le 7 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 86 DU 19 JANVIER 2017

RELATIF À L'ARTICLE 23 « BARÈME DE LA GRILLE NATIONALE DES SALAIRES »

NOR : ASET1750224M

IDCC : 1267

Entre

CNPCCG

CNGF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

CFE-CGC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point serait de 0,05787 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2017.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de fabrication			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
175	10,38	151,67	1 574,33
180	10,50	151,67	1 592,54
185	10,82	151,67	1 641,07
190	11,10	151,67	1 683,54
220	12,74	151,67	1 932,28
250	14,46	151,67	2 193,15
270	15,62	151,67	2 369,09

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
290	16,79	151,67	2 546,54
310	17,94	151,67	2 720,96
330	19,10	151,67	2 896,90
350	20,26	151,67	3 072,83
Personnel de vente			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
175	10,38	151,67	1 574,33
180	10,50	151,67	1 592,54
200	11,57	151,67	1 754,82
210	12,15	151,67	1 842,79
250	14,46	151,67	2 193,15
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
180	10,50	151,67	1 592,54
190	11,10	151,67	1 683,54
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
190	11,10	151,67	1 683,54
Personnel de livraison			
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
180	10,50	151,67	1 592,54
190	11,10	151,67	1 683,54

Fait à Paris, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

ACCORD DU 10 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750226M

IDCC : 86

Entre

AACC

SPG

SNPTV

UDECAM

UNIREL

D'une part, et

UNSA spectacle et communication

F3C CFDT

SNP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est entendu que cet accord est relatif à une analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 12 décembre 2016.

Les parties signataires conviennent de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels au plus tard à compter de la date d'extension de l'accord et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 1^{er}

Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels bruts

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
1^{re} catégorie : employés	
1 (débutant) (*)	1 489
2	1 502
3	1 516
4	1 582
2^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
1	1 622
2	1 670
3	1 722
4	1 827
3^e catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1 991
2	2 183
3	2 574
4	3 370
(*) Pendant 6 mois. (**) Pendant 1 an.	

En l'état de signature du présent accord et sans préjudice de l'issue des futures négociations, l'appointement annuel brut garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Mesures afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

En conséquence, les parties signataires préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale femme/homme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;

- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d’atteindre l’égalité salariale femme/homme.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d’indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par la « Charte des bonnes pratiques en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche de recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes dans chaque type d’emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d’une mesure de correction salariale et le nombre de salariés par sexe ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d’une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale ;
- pourcentage moyen d’augmentation individuelle attribuée aux femmes ayant bénéficié d’une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent les entreprises, dans le respect notamment des dispositions de l’article L. 2242-7 du code du travail, quand cela est nécessaire à :

- s’engager sur un taux de progression de la rémunération de base homme/femme pour l’ensemble de l’entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées afin de faciliter l’accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d’une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l’ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées ;
- rechercher des modes d’organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés.

Article 3

Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d’extension de l’accord et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Clause de rendez-vous et suivi de l’accord

Les parties signataires conviennent de se revoir durant l’application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l’impose, de sa révision.

En outre et conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations annuelles sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le rendez-vous relatif au bilan du présent accord aura lieu une fois par an et permettra de lancer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi sera mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission aura en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunira également une fois par an lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle pourra également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 5

Publicité. – Durée. – Révision et dénonciation

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 5 DU 7 DÉCEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 7 MAI 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1750210M

Entre

UNIFED

D'une part, et

FSS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23 de l'accord sur la formation professionnelle du 7 mai 2015, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 4.5 « Financement » du CPF sont complétées à la fin du deuxième paragraphe par la phrase suivante :

« Pendant la durée de l'accord, si les conditions ci-dessus sont réunies et dans le respect des modalités décrites, le CAP de l'OPCA pourra porter jusqu'à 50 % la prise en charge des salaires dans la limite de 50 % des coûts de la formation conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Les dispositions du 1^{er} paragraphe de l'article 5.13.6 « Prise en charge du CIF CDD » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article 6322-12 du code du travail, la prise en charge de la formation peut excéder la durée légale de 1 an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu pour les formations et les publics définis comme prioritaires par la CPNEFP.

Si le dossier est recevable et si les fonds sont disponibles, l'OPACIF prend en charge les frais pédagogiques plafonnés dans les conditions prévues par le CAP. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

Le chapeau suivant est inséré en introduction de la partie 4 « Dispositions relatives aux instances (CPNEFP, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA/OPACIF) » :

« Afin de construire et de piloter le dialogue social sur les questions de la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il est essentiel pour les représentants des organisations syndicales de disposer de droits afférents à leurs mandats.

Toute participation aux instances paritaires et groupes paritaires de travail de l'OPCA, de la CPNEFP et ses DR CPNEFP ainsi que du "Copil" de l'observatoire est assimilée à du temps de travail effectif, ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences, selon les modalités et spécificités de prise en charge prévues aux articles ci-après de la partie 4.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à récupération ou report, elle ne se déduit pas des autres temps dédiés décrits dans la partie 4. »

Article 4

Les dispositions du paragraphe A, 1^{er} alinéa, de l'article 17.1 « Création et objet de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » sont complétées et modifiées comme suit :

« Pour la formation professionnelle :

- La définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) pour les salariés en CDD et de l'apprentissage. »

Le reste des dispositions demeurent inchangées.

Article 5

Les dispositions du 4^e paragraphe de l'article 17.2.1 « Réunions plénières » de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Le nombre de réunions plénières est fixé à 5 par année civile ».

Le reste des dispositions demeurent inchangées.

Article 6

Les dispositions de l'article 17.2.2 « Préparations des réunions plénières » de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 5 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières. »

Article 7

Les dispositions de l'article 17.2.4 « Groupes paritaires de travail » de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La CPNEFP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière. Les groupes de travail paritaires se réunissent autant de fois que de besoin sur la durée de l'accord dans la limite de 21 jours. »

Article 8

Les dispositions du 3^e alinéa de l'article 17.2.5 « Missions de représentations » de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 8 missions de représentation. Au-delà un avis sera donné par la commission paritaire de branche. »

Article 9

Les dispositions du 1^{er} paragraphe relatif aux « frais de transport, d'hébergement et de repas » de l'article 17.4 « Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail » de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNEFP, des réunions du bureau, des missions de représentation (8 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 21 jours sur la durée de l'accord), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNEFP.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au plus tard au cours du premier semestre de l'année N + 1. Toutefois les parties conviennent de la nécessité d'améliorer la qualité de vie au travail des représentants et préconisent l'utilisation de moyens de visioconférence, notamment ceux de l'OPCA. »

Le reste des dispositions demeurent inchangées.

Article 10

Un nouvel article 17.5, intitulé « Rapport annuel de la CPNEFP » est inséré. Il prévoit :

« Chaque année la CPNEFP présente à la CPB son rapport d'activité. »

Article 11

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 18.1 « Installation et rôle de la délégation régionale » de la CPNEFP-FP modifiées par l'article 1^{er} de l'avenant n° 3 du 16 octobre 2015 sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Est installée une délégation régionale par région administrative. »

Le reste des dispositions demeurent inchangées.

Article 12

Les dispositions de l'article 18.2 « Composition de la délégation » régionale de la CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La délégation régionale de la CPNEFP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par leur suppléant ;
- un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'UNIFED, identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par leur suppléant.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité des organisations syndicales de salariés. »

Article 13

Les dispositions de l'article 18.4.2 « Préparations des réunions plénières » de la DR CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, soit deux titulaires et deux suppléants, a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières. »

Article 14

Les dispositions de l'article 18.4.4 « Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales » des DR CPNEFP sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Forfait de dépenses engagées

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche donnent lieu à une indemnisation de 120 € par représentant titulaire et pour un suppléant, pour chaque réunion plénière régionale de la CPNEFP (4 par an).

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au plus tard au cours du premier semestre de l'année N + 1.

La prise en charge des dépenses engagées pour le 2^e suppléant nommément désigné fait l'objet d'une prise en charge par l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les deux représentants titulaires, et par les deux représentants suppléants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNEFP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés (dans la limite de deux titulaires et d'un de leur suppléant nommément désigné). Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % du 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,50 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNEFP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

La prise en charge du 2^e suppléant nommément désigné peut faire l'objet d'une demande de remboursement par l'employeur. Dans ce cas l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné s'engage à procéder aux remboursements des salaires. »

Article 15

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} et 2 de l'article 20.6 « Délégations paritaires » de l'OPCA modifiées par l'article 1^{er} de l'avenant n° 3 du 16 octobre 2015, sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Est installée une délégation régionale par région administrative. Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées de trois administrateurs régionaux délégués titulaires qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant, par organisation syndicale représentative de salariés, et d'autant de représentants de l'UNIFED, ayant la qualité de membres au sens de l'article 2.1 des statuts de l'OPCA. Le suppléant peut remplacer un des trois administrateurs délégués.

Il est admis que le suppléant puisse participer à toutes les réunions en présence des trois administrateurs. Dans ce cas, les frais afférents au suppléant nommément désigné sont pris en charge par l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné, et qui s'engage également à procéder aux remboursements des salaires auprès de l'employeur lorsque celui-ci en a fait la demande. »

Le reste des dispositions demeurent inchangées.

Article 16

À la suite de l'article 4.1 « Acquisition des heures » il est inséré un article 4.1.1 :

« 4.1.1. Dispositif spécifique pour les salariés peu ou pas qualifiés

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, acquièrent 48 heures par an dans la limite de 400 heures. »

Article 17

Agrément et extension

Le présent avenant n° 5 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant n° 5 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 5 en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 5 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, et de son extension.

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2017, sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

ACCORD DU 11 JANVIER 2017
RELATIF À LA NÉGOCIATION PLURIANNUELLE

NOR : ASET1750212M

IDCC : 2511

Entre
COSMOS
CNEA

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir préalablement exposé :

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont signé un accord de méthode le 29 novembre 2013 sur des sujets qu'ils souhaitaient négocier. Certains de ces sujets ont fait l'objet d'avenants ou accords signés : deux avenants sur les salaires (15 mai 2014 et 6 novembre 2015), un accord sur la santé du 6 novembre 2015, deux avenants sur le temps partiel du 15 mai 2014, et un accord égalité hommes-femmes du 4 décembre 2015.

Pour rappel, les principes dictés par cette méthode d'accord-cadre se veulent être les suivants :

L'accord de méthode, qui repose sur la recherche des meilleurs équilibres économiques et sociaux entre les dispositifs négociés, est le moyen :

- de dynamiser le dialogue social au niveau de la branche ;
- de conforter l'autonomie de la branche professionnelle du sport ;
- de tenir compte des particularités de l'organisation de la pratique sportive et de la diversité de ses acteurs dans la mise en œuvre des règles sociales ;
- d'offrir un statut collectif protecteur et attractif pour l'ensemble des salariés ;
- de fournir aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles contraintes normatives, organisationnelles et financières.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre pluriannuel prenant en compte les équilibres économiques nécessaires à la bonne réalisation des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Les partenaires sociaux entendent également de cette façon construire les conditions garantissant un dialogue social de qualité.

Forts d'un bilan positif de l'accord précédent, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un nouvel accord de méthode pour la branche du sport, mêlant les thèmes qui n'ont pu être négociés dans l'accord précédent, et de nouveaux thèmes de négociation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont accordés sur les conditions ci-après :

Article 1^{er}

Thématiques de négociation

À titre liminaire, les parties s'accordent sur la nécessité d'articuler le contenu du présent accord de méthode :

- avec les engagements de négociation déjà pris par la branche, en particulier dans le cadre des avenants 87 et 89 relatifs au travail à temps partiel notamment les dispositions des articles 3 pour l'avenant n° 87 modifiant l'article 4.6.2.1.1 et l'article 4 de l'avenant n° 89 modifiant l'article 12.7.1.3.1 et de l'avenant n° 99 relatif à la désignation de l'OPCA ;
- ainsi qu'avec les sujets de négociation prioritaires qui seraient imposés aux partenaires sociaux par la loi dans le cadre des textes d'application des dernières réformes du code du travail.

En outre, les parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de construire un projet politique global pour la branche du sport tout en recherchant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacune de ces thématiques pour les employeurs et les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de doter la branche d'outils et de données statistiques afin d'appuyer leurs négociations. À cet égard, les partenaires sociaux établiront des rapports de branche, conformément à leurs obligations légales.

Négociation sur les contrats saisonniers

La loi travail prévoit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Négociation sur la classification conventionnelle

Il est prévu de négocier sur les classifications et leurs applications dans le cadre de l'obligation quinquennale de négociation de la branche (art. L. 2241-7 du code du travail). Cette négociation pourra, le cas échéant, s'appuyer sur les données de branche disponibles.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

Une négociation sera engagée afin de déterminer une éventuelle revalorisation salariale, notamment en intégrant dans les débats la question de la négociation sur les dispositifs d'intéressement et de participation à adapter aux petites structures. Dans le cadre de cette négociation, il sera tenu compte des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées du présent accord de méthode.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu de revoir les dispositions relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la CCNS, notamment au regard de la loi « travail » du 8 août 2016, afin d'en adapter le cas échéant, les dispositions.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est prévu de négocier sur la définition des thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que la CCNS, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi « travail » du 8 août 2016 prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Cette négociation doit se tenir dans les 2 ans suivant la promulgation de la loi.

Négociation sur le sport professionnel

Des négociations relatives au secteur spécifique du sport professionnel se poursuivront.

Négociation sur le handicap

Conformément aux obligations légales, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette négociation abordera également les sujets liés au maintien et à l'adaptation dans l'emploi des salariés non handicapés, qui suite à un accident ou autre voient leurs capacités réduites. Il conviendra de prendre en compte les particularités du sport professionnel qui nécessitent par nature que les sportifs disposent de la plénitude de leurs moyens physiques.

Réflexions à mener autour des accords types de branche et de la prise en compte de la pénibilité

En dehors des différents thèmes de négociation visés ci-dessus, les partenaires sociaux s'engagent à mener une réflexion dans les deux domaines suivants :

- sur les modalités de prise en compte de la pénibilité dans les entreprises, tenant compte de la diversité des structures composant la branche ;
- sur l'opportunité d'ouvrir les travaux sur la mise en place d'accords types de branche (domaines, contenus, forme...), considérant que la branche est composée d'une majorité de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein.

Article 2

Calendrier de négociation

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents impacts à prendre en compte pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des calendriers spécifiques attachés à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra dans la mesure du possible aboutir avant le 31 décembre 2019.

Négociation sur la classification conventionnelle

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être introduit à compter de septembre 2017.

Négociation sur le handicap

Il est convenu que la négociation aboutisse en décembre 2018.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

La négociation s'engagera à partir de septembre 2017.

Négociation sur les contrats saisonniers

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur le sport professionnel

La négociation se poursuivra en 2017.

Article 3

Mode opératoire

Afin de rendre opérant ce travail de négociation articulant plusieurs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que de nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord aboutis en vue d'une validation en CMP.

Pour la bonne organisation des travaux, il peut être envisagé d'organiser une présidence et/ou une vice-présidence, autour d'un calendrier approprié.

Article 4

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un suivi en commission paritaire de négociation ; les partenaires sociaux s'engagent dans ce cadre à réaliser un bilan annuel sur l'état d'avancement des travaux. Au terme des 3 ans d'application de l'accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations pour déterminer les suites à donner au présent accord de méthode.

Article 5

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et prendra effet dès sa signature.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Calendrier des négociations

THÉMATIQUE DE NÉGOCIATION	DATE DE DÉBUT de négociation	DATE DE FIN de négociation
Salaires, intéressement et participation	Janvier 2017	
Classification conventionnelle	Janvier 2017	
Durée et aménagement du temps de travail	Septembre 2017	
Ordre public conventionnel	Septembre 2017	
Négociation sur les contrats saisonniers	Janvier 2017	
Négociation sur le sport professionnel	2017	
Handicap	Courant 2017	Décembre 2018

Brochure n° 3005 T1

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1750233M

Entre
FNTP
FNSCOP BTP
D'une part, et
CFE-CGC BTP
FG FO construction

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

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord relatif au contrat de génération dans les travaux publics du 19 septembre 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors ;
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC ACTUALISÉ

Article 1.1

Outils du diagnostic

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2

Contenu du diagnostic

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE II

TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

MESURES	AIDES contrat de génération	TRANCHES D'ÂGES concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	TRANCHES D'ÂGES concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés Salariés de 57 ans ou plus	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés	Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : – maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus ; – augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus.

MESURES	AIDES contrat de génération	TRANCHES D'ÂGES concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	TRANCHES D'ÂGES concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
	Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés		Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : – salariés de plus de 45 ans Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : – salariés de plus de 45 ans Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : – salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3.1

Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître une légère hausse de l'âge moyen dans le BTP puisqu'il est passé de 39,4 ans en 2013 à 39,9 ans en 2015. Cette hausse de l'âge moyen est due à la diminution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 10,2 % en 2013 à 8,7 % en 2015.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 12 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre 2 du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « concours « Batissiel »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils des secteurs du BTP pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, les secteurs du bâtiment et des travaux publics s'engagent à poursuivre la promotion du guide de bonnes pratiques, établi en 2012, relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics veilleront également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment et celle des SCOP du BTP soient effectivement alimentés par les entreprises.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005, relatif au statut de l'apprenti dans le bâtiment et les travaux publics, et du 13 juillet 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs du BTP ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats et de maintenir l'objectif de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers, mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il constitue également un vecteur d'intégration dans l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 4.1

Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 278 930 salariés, dont 135 527 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent qu'au titre de l'année 2015 :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 24 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
 - salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 % ;
 - salariés âgés de 55 ans et plus : 11,6 %.
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est supérieur à 5 % sur les 2 dernières années.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les branches du bâtiment et des travaux publics grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur la poursuite de l'objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une nouvelle période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 4.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT ou, à défaut, des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBT.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :
 - par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

À cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

À cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) dans le BTP.

2. La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

À cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAMTS dans le cadre de la convention nationale d'objectifs travaux publics 2014-2017 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP et de la CNAMTS.

Les parties signataires s'engagent à transmettre le présent accord à l'OPPBTP afin qu'il ait connaissance des dispositions le concernant et qu'il puisse en dresser le bilan à l'issue de sa durée.

Article 4.3

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu à l'article D. 1242-2 du code du travail ainsi que le contrat de génération visé à l'article L. 5121-17 du code du travail et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante dans la limite des budgets dédiés de l'OPCA de la construction Constructyts.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire des métiers du BTP a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.

Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics dans leur ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP ;
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'observatoire des métiers du BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi dès à présent une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective de l'entretien professionnel tel qu'issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle. Bien que cet entretien ne concerne pas de catégorie d'âge spécifique, il constitue un élément important de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu'il bénéficie dans l'entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l'éventuel entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit faire l'objet d'un bilan tous les 6 ans, cette durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan écrit dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de s'assurer qu'il a :

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

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Celles qui le souhaitent pourront utilement se référer au kit de l'entretien professionnel développé par l'OPCA de la construction Constructys (<http://www.constructys.fr/apex/page?id=a0V24000000UisKEAS>).

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Article 4.5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de permettre aux salariés de développer un projet professionnel de poursuite de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan peut être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 4.4 lorsque des besoins spécifiques ont été identifiés.

Cette mesure tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétence peuvent être assurés par le FONGECIF lorsqu'ils font suite à une demande du salarié ou par l'OPCA de la construction Constructys lorsque l'entreprise en fait la demande.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction Constructys doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord sous réserve que l'OPCA de la construction Constructys dispose des fonds nécessaires.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction Constructys dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et, en particulier, de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à réaliser une information à destination des salariés sur le dispositif de retraite progressive.

TITRE V

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

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et ses avenants du 7 décembre 2011, du 26 novembre 2013 et du 17 juin 2015 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction Constructys.

TITRE VI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

TITRE VII

ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et L. 5121-12 du code du travail.

Ce guide a fait l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Ce diagnostic ⁽¹⁾ est une aide pour les entreprises dans leur gestion et fait l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE VIII

SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE IX

CADRE JURIDIQUE

Article 9.1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

- pour les travaux publics, aux employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes IDCC des conventions collectives nationales ouvriers, ETAM, cadres des travaux publics : 1702, 2614 et 3212).

(1) <http://www.diagnostic-contrat-generation.fr/diagnostic.php>.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de travaux publics occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de travaux publics appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2

Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés et relevant de ce champ d'application, de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension de l'accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale des secteurs du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires conviendront de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4

Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.5

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

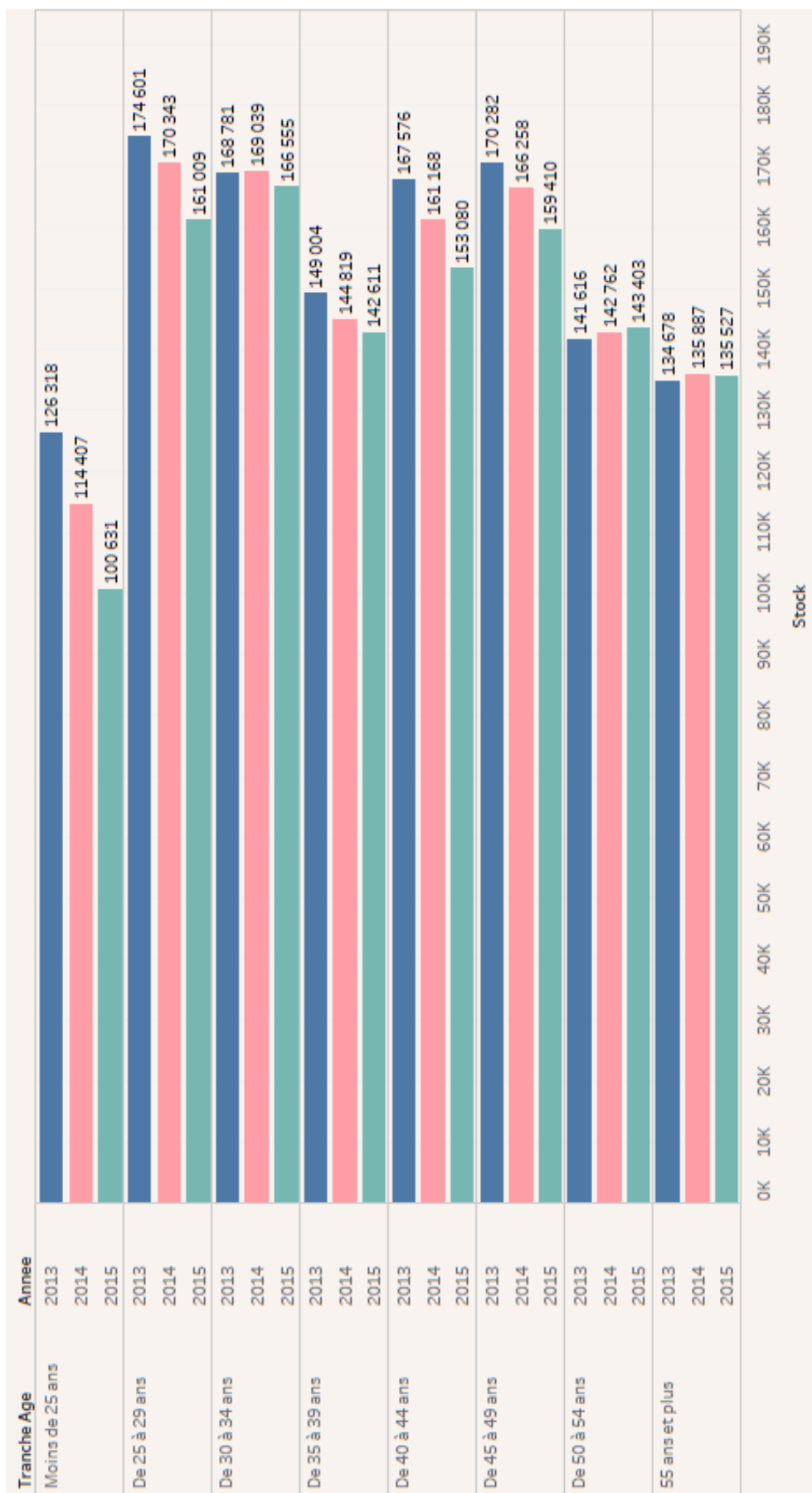
ANNEXE

ACTUALISATION DU DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES JEUNES ET DES SENIORS
DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Contrat de génération
Décembre 2016

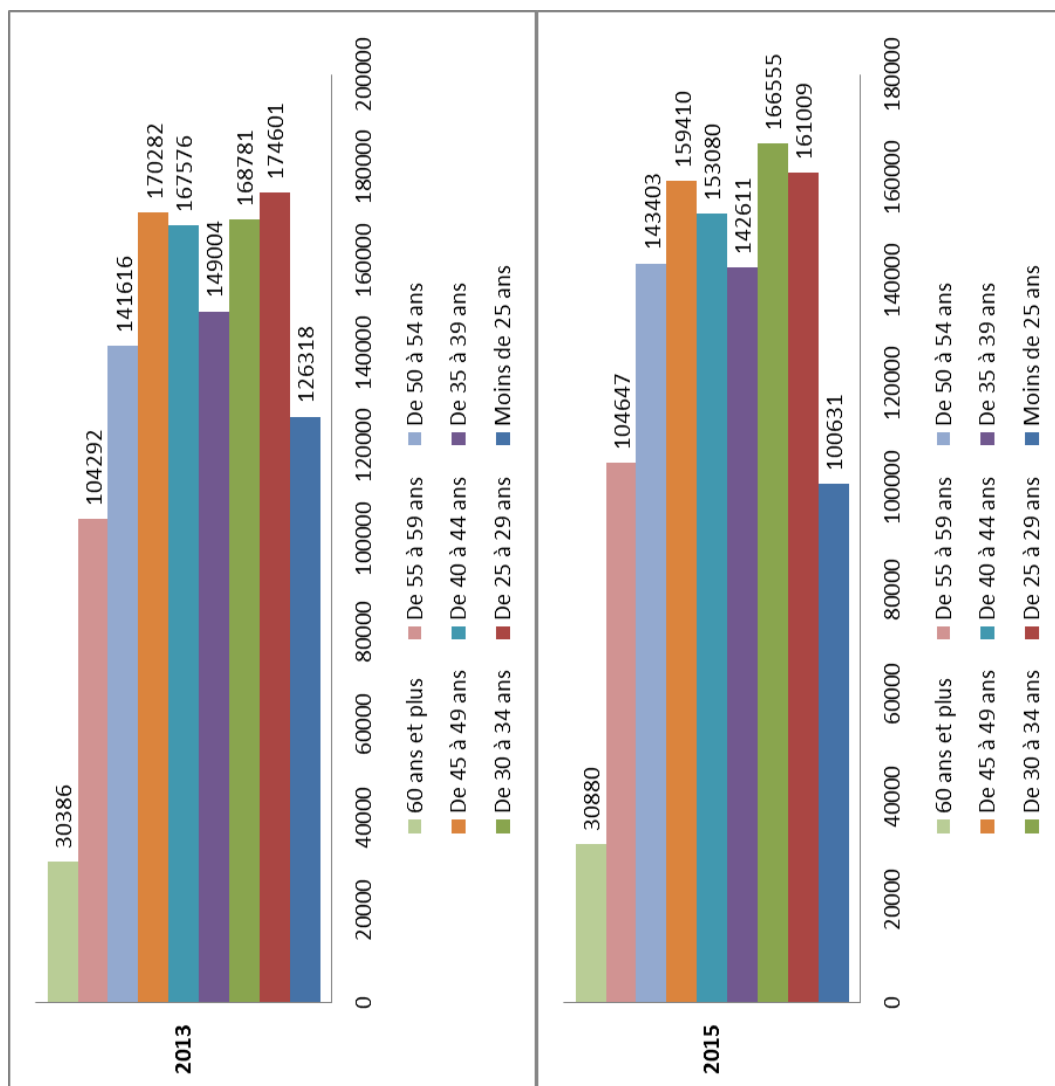
1. La pyramide des âges

Pyramide des âges dans les branches du bâtiment et des travaux publics en 2013 - 2015



Source - Observatoire des métiers du BTP

Effectif par tranches d'âge des salariés du BTP en 2013 et 2015



2013

Âge moyen = 39,4 ans

% de moins de 25 ans = 10,2%

2015

Âge moyen = 39,9 ans

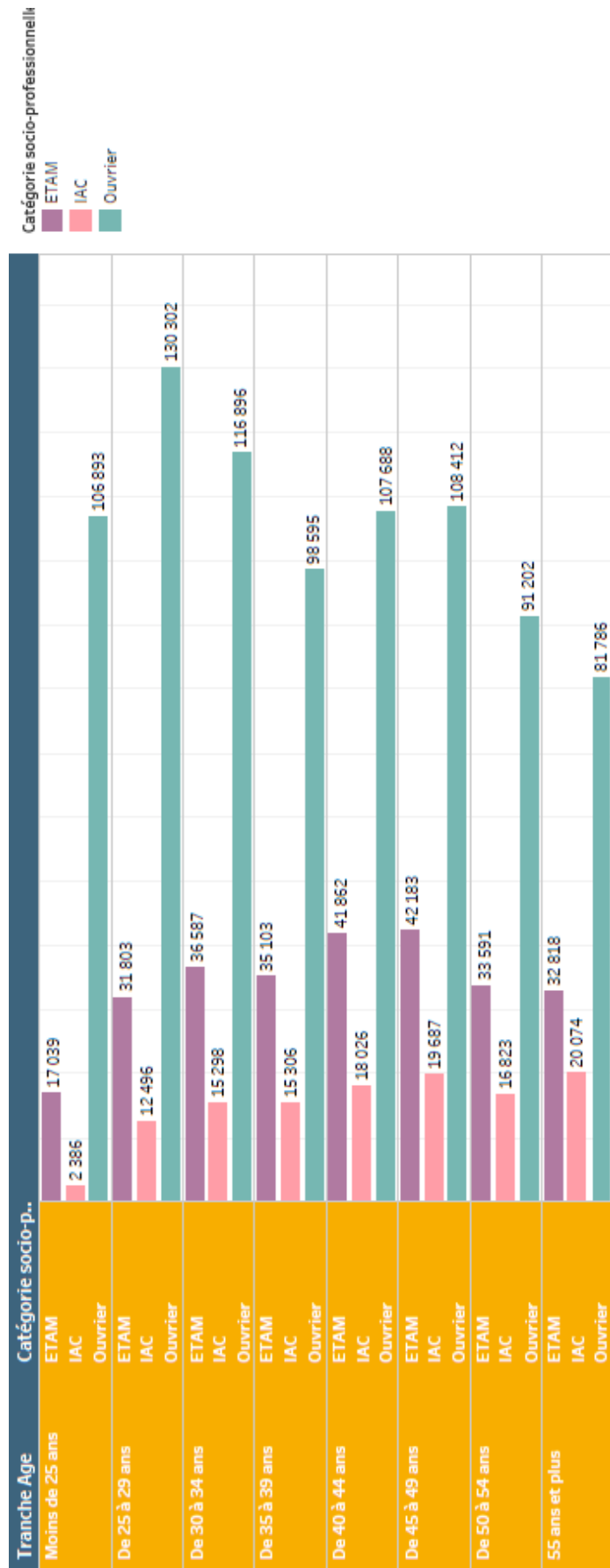
% de moins de 25 ans = 8,7%

Source - Observatoire des métiers du BTP

Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2013

Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	17 039	2 386	106 893	126 318
De 25 à 29 ans	31 803	12 496	130 302	174 601
De 30 à 34 ans	36 587	15 298	116 896	168 781
De 35 à 39 ans	35 103	15 306	98 595	149 004
De 40 à 44 ans	41 862	18 026	107 688	167 576
De 45 à 49 ans	42 183	19 687	108 412	170 282
De 50 à 54 ans	33 591	16 823	91 202	141 616
55 ans et plus	32 818	20 074	81 786	134 678
Total général	270 986	120 096	841 774	1 232 856

Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013 (en effectif)

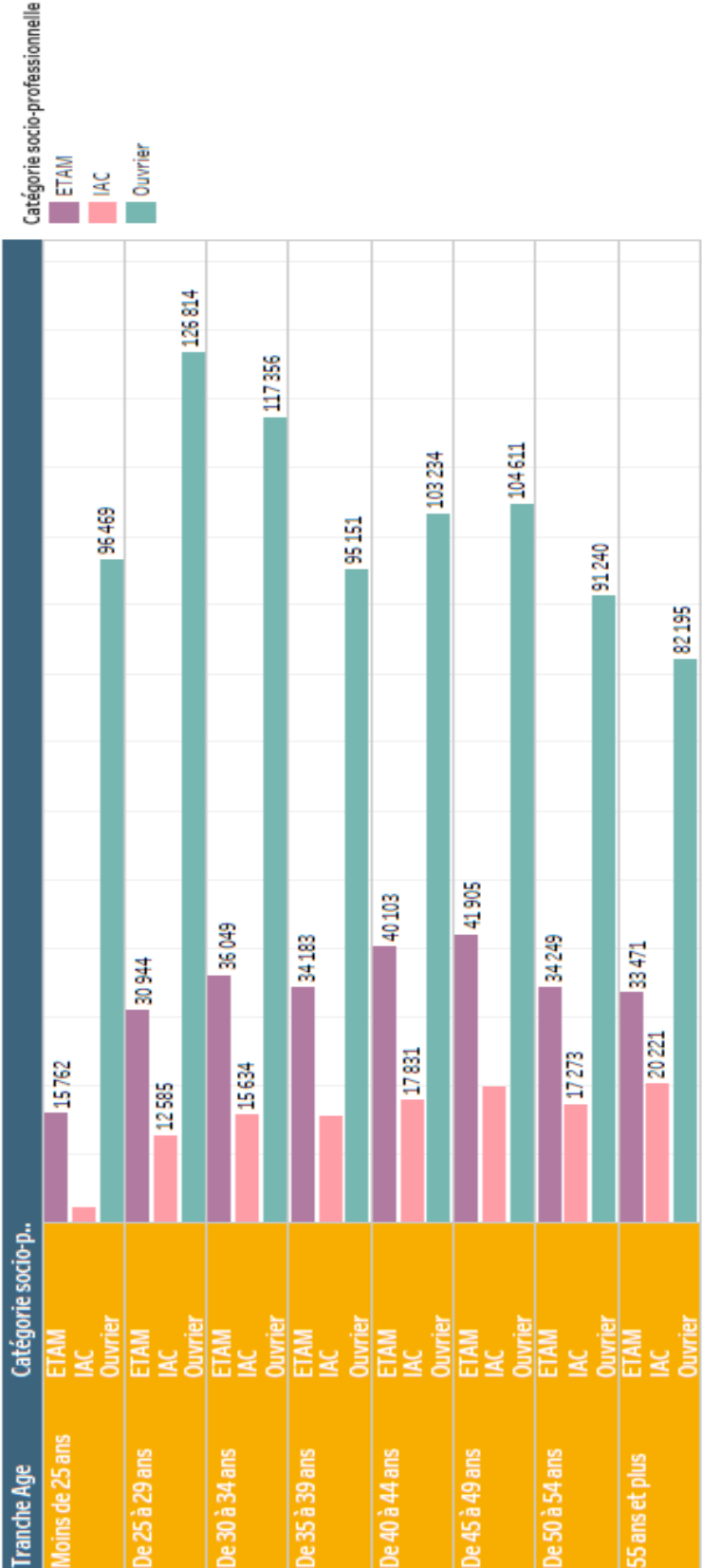


Source - Observatoire des métiers du BTP

Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2014

Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	15 762	2 176	96 469	114 407
De 25 à 29 ans	30 944	12 585	126 814	170 343
De 30 à 34 ans	36 049	15 634	117 356	169 039
De 35 à 39 ans	34 183	15 485	95 151	144 819
De 40 à 44 ans	40 103	17 831	103 234	161 168
De 45 à 49 ans	41 905	19 742	104 611	166 258
De 50 à 54 ans	34 249	17 273	91 240	142 762
55 ans et plus	33 471	20 221	82 195	135 887
Total général	266 666	120 947	817 070	1 204 683

Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2014 (en effectif)

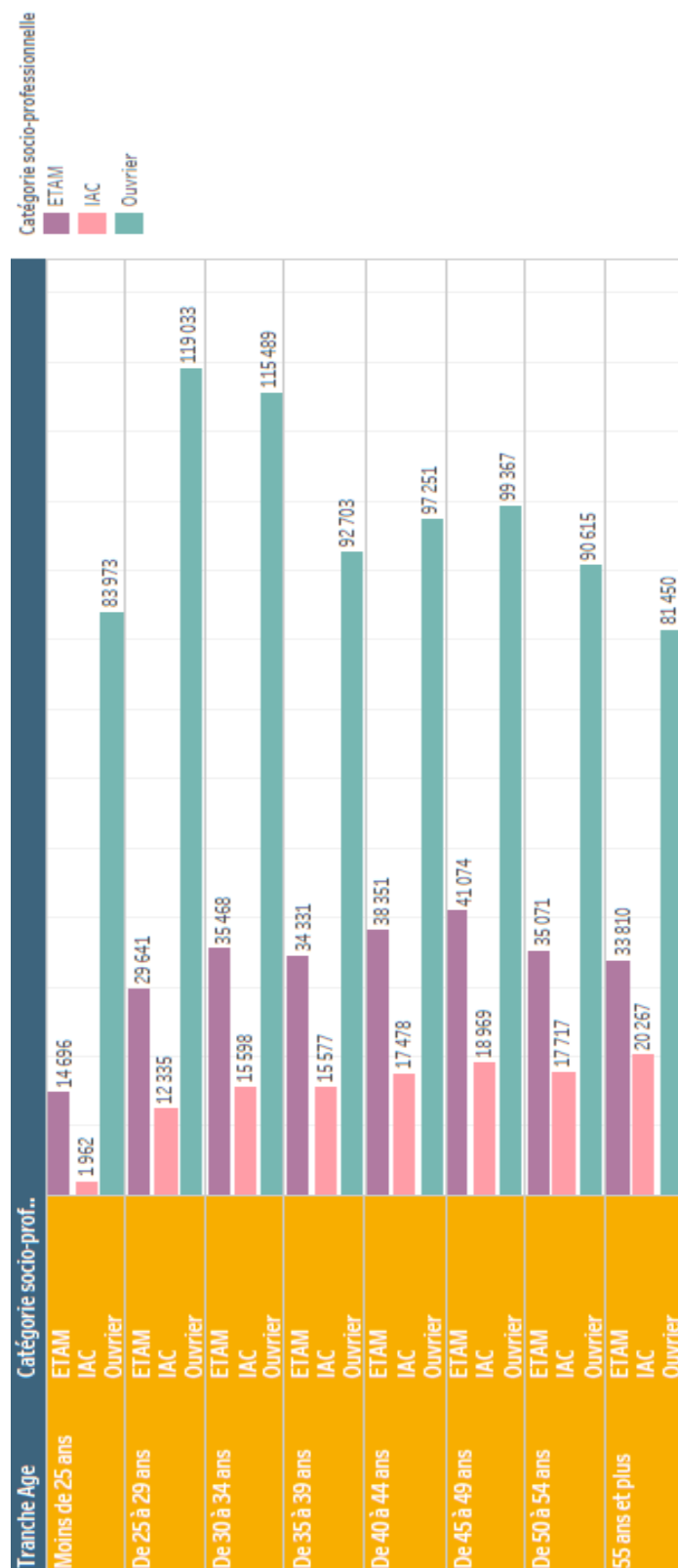


Source - Observatoire des métiers du BTP

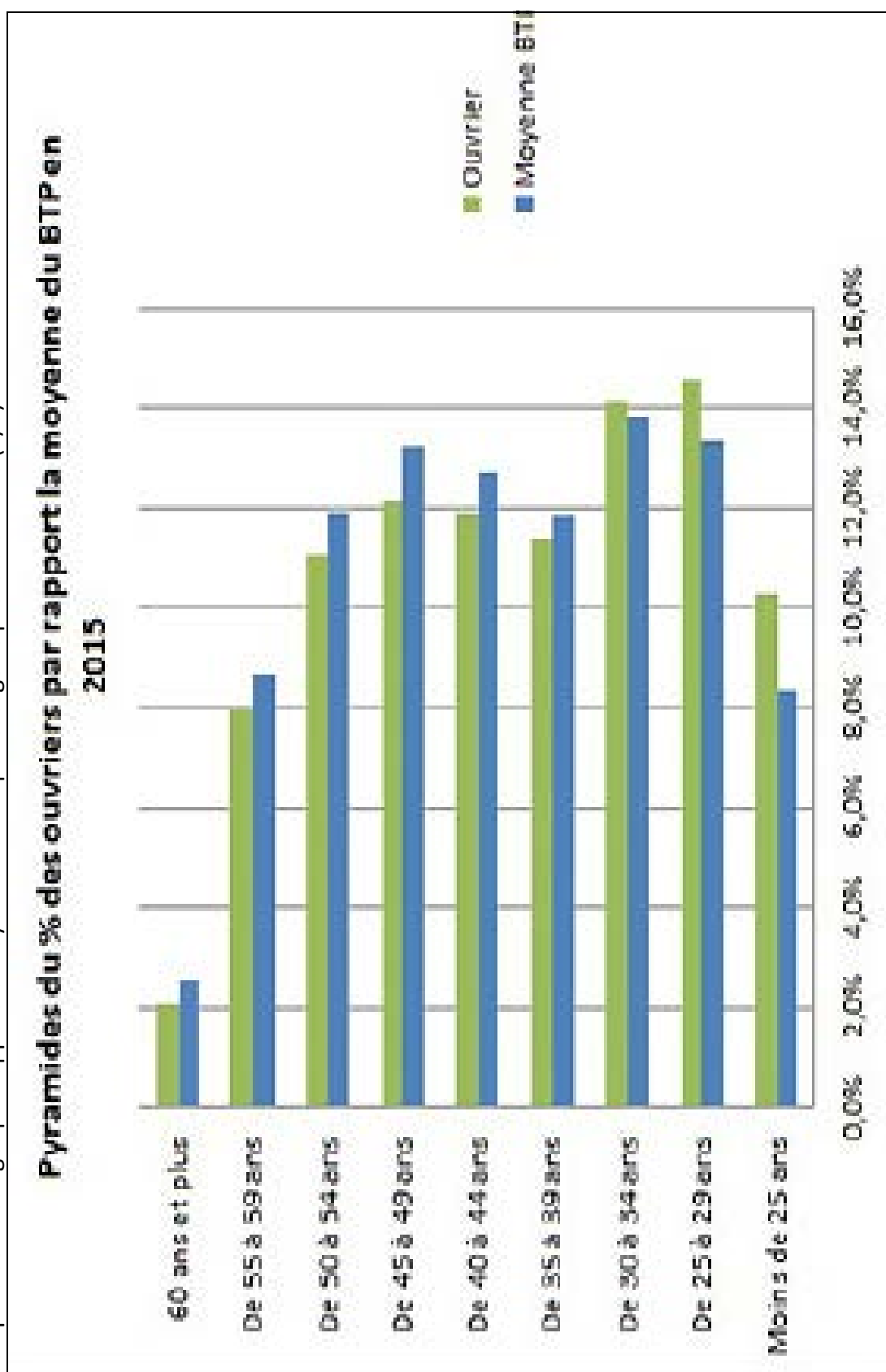
Les Pyramides d'âges par catégorie professionnelle dans le BTP en 2015

Tranche Age	ETAM	IAC	Ouvrier	Total général
Moins de 25 ans	14 696	1 962	83 973	100 631
De 25 à 29 ans	29 641	12 335	119 033	161 009
De 30 à 34 ans	35 468	15 598	115 489	166 555
De 35 à 39 ans	34 331	15 577	92 703	142 611
De 40 à 44 ans	38 351	17 478	97 251	153 080
De 45 à 49 ans	41 074	18 969	99 367	159 410
De 50 à 54 ans	35 071	17 717	90 615	143 403
55 ans et plus	33 810	20 267	81 450	135 527
Total général	262 442	119 903	779 881	1 162 226

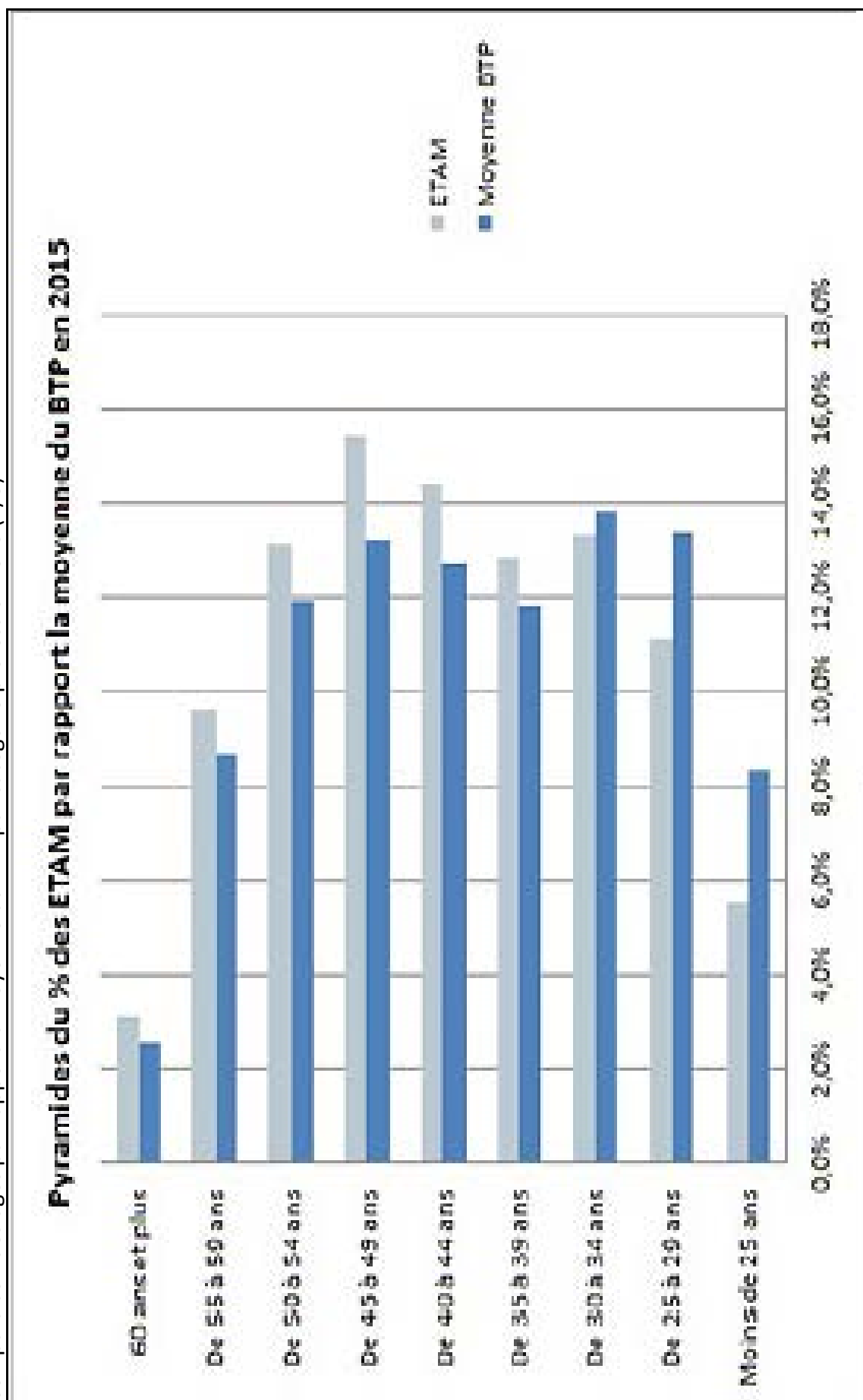
Répartition par catégorie professionnelle et tranches d'âge des salariés du BTP en 2015 (en effectif)



Source - Observatoire des métiers du BTP

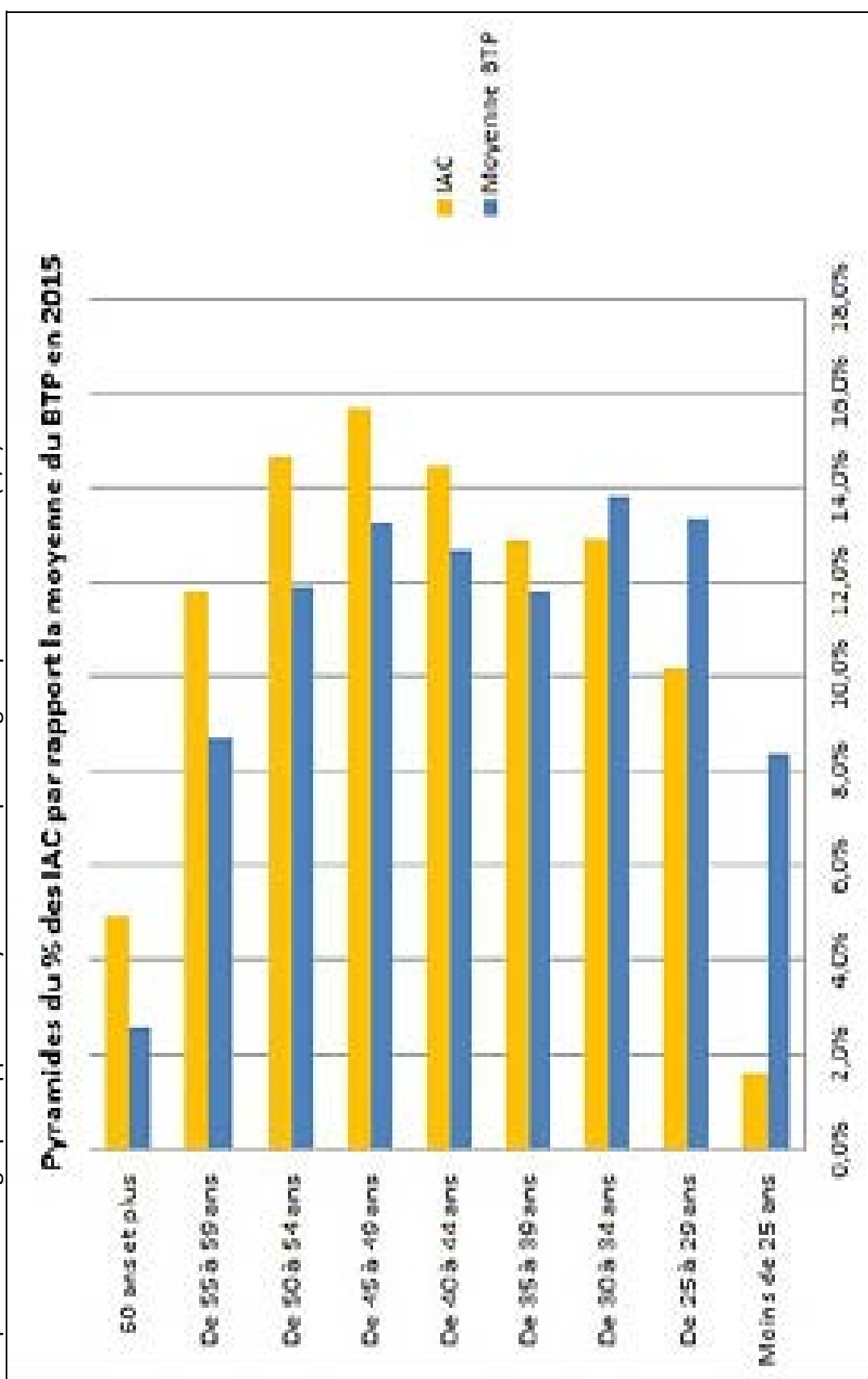


Source - Observatoire des métiers du BTP



Source - Observatoire des métiers du BTP

Comparaison des âges par rapport la moyenne du BTP par catégorie professionnelle (3/3)



Source - Observatoire des métiers du BTP

2. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés
et évolution de leur place respective dans la branche

2. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans la branche

Répartition par métier et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	2013			2014			2015		
	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Total
Administratif et commercial									
Commercial	7 864	25 674	28 286	61 824	7 155	26 128	28 784	62 067	62 274
Divers	1 063	2 451	2 614	6 128	877	2 471	2 686	6 034	6 204
Total	193	841	993	2 027	167	921	1 035	2 123	1 904
Production	9 120	28 966	31 893	69 979	8 199	29 520	32 505	70 224	70 382
Canalisateur	633	476	364	1 473	593	462	386	1 441	1 407
Carreleur	2 218	1 352	1 169	4 739	1 906	1 371	1 187	4 464	4 174
Charpentier	4 043	1 773	1 384	7 200	3 824	1 701	1 458	6 983	6 538
Chauffagiste	4 684	2 620	2 347	9 651	4 290	2 614	2 353	9 257	8 772
Conducteur d'engins	3 148	5 134	5 193	13 475	2 955	5 114	5 201	13 270	12 714
Constructeur d'ouvrages	764	1 416	1 425	3 605	697	1 536	1 543	3 776	3 535
Constructeur de route	368	409	361	1 138	297	427	371	1 095	1 047
Couvreur	6 120	3 754	2 635	12 509	5 895	3 845	2 808	12 548	12 224
Divers production	28 675	22 632	20 551	71 858	25 717	22 572	20 749	69 038	64 916
Electricien	7 807	5 043	4 554	17 404	6 946	5 055	4 678	16 679	15 749
Maçon	16 888	16 826	15 130	48 844	15 131	16 931	14 898	46 960	43 904
Mécanicien d'engins	389	536	494	1 419	326	518	514	1 358	1 219
Menuisier	8 152	6 787	5 414	20 353	7 189	6 886	5 523	19 598	18 816
Métallier	2 891	3 624	3 027	9 542	2 573	3 633	3 062	9 268	8 879
Monteur de réseau	1 581	2 528	2 515	6 624	1 415	2 385	2 470	6 270	5 906
Ouvrier VRD	3 135	3 363	2 960	9 458	3 073	3 516	3 133	9 722	10 815
Peintre	7 209	7 989	7 436	22 634	6 491	8 083	7 451	22 025	21 188
Plâtrier	3 318	2 471	1 940	7 729	2 970	2 498	1 918	7 386	6 920
Plombier	4 160	2 246	2 530	8 936	3 740	2 289	2 535	8 564	7 800
Terrassier	350	285	357	992	318	302	353	973	895
Total	106 533	91 264	81 786	279 583	96 346	91 738	82 591	270 675	257 418
Technique et encadrement de chantier									
Chef de chantier	1 203	6 230	5 580	13 013	1 175	6 429	5 672	13 276	13 855
Conducteur de travaux	2 136	4 141	4 108	10 385	2 094	3 823	3 836	9 753	9 378
Dessinateur mètreur	1 240	914	911	3 065	1 045	904	873	2 822	2 745
Divers technique	364	1 265	1 242	2 871	316	1 250	1 183	2 749	2 764
Géomètre topographe	181	87	104	372	164	93	100	357	312
Ingénieur	741	1 407	1 664	3 812	647	1 337	1 583	3 567	3 513
Technicien	4 800	7 342	7 390	19 532	4 421	7 668	7 544	19 633	19 194
Total	10 665	21 386	20 999	53 050	9 862	21 504	20 791	52 157	51 761
Total général	126 318	141 616	134 678	402 612	114 407	142 762	135 887	393 056	379 561

Source - Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier Groupe Metier		2013			2014			2015		
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Total
Administratif et commercial	Administratif	4,17%	13,61%	15,00%	100,00%	3,85%	14,07%	15,50%	100,00%	100,00%
	Commercial	4,95%	11,41%	12,16%	100,00%	4,21%	11,86%	12,89%	100,00%	100,00%
Divers	Divers	3,97%	17,30%	20,43%	100,00%	3,13%	17,25%	19,39%	100,00%	100,00%
	Total	4,24%	13,48%	14,84%	100,00%	3,87%	13,93%	15,34%	100,00%	100,00%
Production	Canalisateur	13,98%	10,51%	8,04%	100,00%	13,35%	10,40%	8,69%	100,00%	100,00%
	Carreleur	14,96%	9,12%	7,89%	100,00%	13,46%	9,68%	8,38%	100,00%	100,00%
	Charpentier	19,77%	8,67%	6,77%	100,00%	19,01%	8,46%	7,25%	100,00%	100,00%
	Chauffagiste	15,70%	8,78%	7,86%	100,00%	14,54%	8,86%	7,97%	100,00%	100,00%
	Conducteur d'engins	7,76%	12,66%	12,80%	100,00%	7,42%	12,84%	13,06%	100,00%	100,00%
	Constructeur d'ouvrages d'art	6,82%	12,64%	12,72%	100,00%	5,97%	13,16%	13,22%	100,00%	100,00%
	Constructeur de route	9,80%	10,89%	9,61%	100,00%	8,19%	11,77%	10,23%	100,00%	100,00%
	Couvreur	15,96%	9,79%	6,87%	100,00%	15,31%	9,99%	7,29%	100,00%	100,00%
	Divers production	13,23%	10,44%	9,48%	100,00%	12,31%	10,80%	9,93%	100,00%	100,00%
	Electricien	14,57%	9,41%	8,50%	100,00%	13,28%	9,67%	8,94%	100,00%	100,00%
	Maçon	11,63%	11,58%	10,42%	100,00%	10,81%	12,09%	10,64%	100,00%	100,00%
	Mécanicien d'engins	10,71%	14,75%	13,60%	100,00%	9,15%	14,54%	14,43%	100,00%	100,00%
	Menuisier	13,15%	10,95%	8,73%	100,00%	11,90%	11,40%	9,15%	100,00%	100,00%
	Métallier	10,27%	12,87%	10,75%	100,00%	9,52%	13,44%	11,33%	100,00%	100,00%
	Monteur de réseau	8,10%	12,96%	12,89%	100,00%	7,63%	12,86%	13,31%	100,00%	100,00%
	Ouvrier VRD	10,47%	11,24%	9,89%	100,00%	10,09%	11,55%	10,29%	100,00%	100,00%
	Peintre	11,07%	12,26%	11,41%	100,00%	10,20%	12,70%	11,71%	100,00%	100,00%
Technique et encadrement de chantier	Plâtrier	13,06%	9,73%	7,64%	100,00%	11,93%	10,03%	7,70%	100,00%	100,00%
	Plombier	16,21%	8,75%	9,86%	100,00%	14,80%	9,06%	10,03%	100,00%	100,00%
	Terrassier	11,97%	9,74%	12,21%	100,00%	11,09%	10,53%	12,31%	100,00%	100,00%
	Total	12,66%	10,85%	9,72%	100,00%	11,75%	11,19%	10,07%	100,00%	100,00%
	Chef de chantier	3,19%	16,53%	14,81%	100,00%	3,12%	17,09%	15,08%	100,00%	100,00%
	Conducteur de travaux	6,13%	11,89%	11,79%	100,00%	6,31%	11,53%	11,57%	100,00%	100,00%
	Dessinateur métreur	9,84%	7,25%	7,23%	100,00%	8,55%	7,40%	7,14%	100,00%	100,00%
Total général	Divers technique	3,97%	13,81%	13,56%	100,00%	3,72%	14,71%	13,92%	100,00%	100,00%
	Géomètre topographe	12,17%	5,85%	6,99%	100,00%	10,70%	6,07%	6,52%	100,00%	100,00%
	Ingénieur	5,12%	9,72%	11,50%	100,00%	4,56%	9,42%	11,15%	100,00%	100,00%
	Technicien	7,21%	11,04%	11,11%	100,00%	6,69%	11,59%	11,41%	100,00%	100,00%
	Total	6,03%	12,10%	11,88%	100,00%	5,69%	12,41%	11,99%	100,00%	100,00%
Total général		10,24%	11,48%	10,92%	100,00%	9,49%	11,85%	11,28%	100,00%	100,00%

Source - Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des femmes salariées du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	2013			2014			2015		
	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Total
Administratif et commercial									
Administratif	4 892	15 059	14 919	34 870	4 477	15 211	15 466	35 154	35 504
Commercial	242	252	214	708	194	240	236	670	713
Divers	49	452	633	1 134	55	491	636	1 182	1 102
Total	5 183	15 763	15 766	36 712	4 726	15 942	16 338	37 006	37 319
Production									
Canalisateur	3	2	1	6	3	1	1	5	6
Carreleur	22	9	7	38	18	11	7	36	32
Charpentier	20	3	2	25	15	3	6	24	27
Chauffagiste	11	8	13	32	12	6	17	35	44
Conducteur d'engins	21	24	14	59	20	20	16	56	41
Constructeur d'ouvrages d'art	4		2	6	4	1	3	8	9
Constructeur de route	1			1	0			0	
Couvreur	26	10	6	42	31	11	10	52	43
Divers production	392	1 058	1 342	2 792	345	993	1 343	2 681	2 674
Electricien	47	31	22	100	50	41	27	118	110
Maçon	46	26	24	96	35	33	21	89	104
Mécanicien d'engins		1	2	3	2	2	2	6	1
Menuisier	81	53	44	178	74	62	46	182	182
Métallier	11	28	22	61	17	38	24	79	79
Monteur de réseau	12	24	12	48	18	25	14	57	57
Ouvrier VRD	20	25	19	64	16	19	17	52	62
Peintre	550	96	45	691	538	107	56	701	708
Plâtrier	22	11	3	36	16	7	2	25	24
Plombier	16	4	8	28	11	8	10	29	23
Terrassier	0	3	3	6	0	4	4	8	10
Total	1 305	1 416	1 591	4 312	1 225	1 392	1 626	4 243	4 236
Technique et encadrement de chantier									
Chef de chantier	39	10	10	59	39	18	10	67	84
Conducteur de travaux	231	35	27	293	241	46	18	305	269
Dessinateur métreur	188	92	70	350	175	106	75	356	369
Divers technique	65	255	263	583	70	246	247	563	522
Géomètre topographe	15	1	2	18	22	2	2	26	15
Ingénieur	158	184	182	524	165	185	170	520	566
Technicien	412	394	397	1 203	405	424	414	1 243	1 311
Total	1 108	971	951	3 030	1 117	1 027	936	3 080	3 136
Total général	7 596	18 150	18 308	44 054	7 068	18 361	18 900	44 329	44 651

Source - Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des femmes salariées du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier Groupe Metier		2013			2014			2015		
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Total
Administratif et commercial	Administratif Commercial Divers	4,4% 7,9% 2,3%	13,4% 8,2% 21,3%	13,3% 7,0% 29,8%	100,0% 100,0% 100,0%	4,0% 6,5% 2,5%	13,7% 8,1% 22,0%	14,0% 7,9% 28,5%	100,0% 100,0% 100,0%	100,0% 100,0% 100,0%
	Total	4,4%	13,4%	13,4%	100,0%	4,1%	13,8%	14,1%	100,0%	100,0%
Production	Canalisateur	14,3%	9,5%	4,8%	100,0%	17,6%	5,9%	5,9%	100,0%	100,0%
	Carreleur	12,2%	5,0%	3,9%	100,0%	10,7%	6,5%	4,1%	100,0%	100,0%
	Charpentier	28,2%	4,2%	2,8%	100,0%	22,1%	4,4%	8,8%	100,0%	100,0%
	Chauffagiste	9,3%	6,8%	11,0%	100,0%	7,1%	3,6%	10,1%	100,0%	100,0%
	Conducteur d'engins	11,2%	12,8%	7,5%	100,0%	10,6%	10,6%	8,5%	100,0%	100,0%
	Constructeur d'ouvrages d'art	19,0%		9,5%	100,0%	16,0%	4,0%	12,0%	100,0%	100,0%
	Constructeur de route	14,3%			100,0%	0,0%			100,0%	100,0%
	Couvreur	21,1%	8,1%	4,9%	100,0%	21,4%	7,6%	6,9%	100,0%	100,0%
	Divers production	6,3%	17,0%	21,5%	100,0%	5,9%	17,0%	22,9%	100,0%	100,0%
	Electricien	13,7%	9,0%	6,4%	100,0%	12,3%	10,0%	6,6%	100,0%	100,0%
	Maçon	13,0%	7,3%	6,8%	100,0%	10,2%	9,6%	6,1%	100,0%	100,0%
	Mécanicien d'engins		16,7%	33,3%	100,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%	100,0%
	Menuisier	12,3%	8,1%	6,7%	100,0%	11,3%	9,5%	7,1%	100,0%	100,0%
	Métallier	5,2%	13,3%	10,4%	100,0%	8,1%	18,1%	11,4%	100,0%	100,0%
	Monteur de réseau	7,2%	14,5%	7,2%	100,0%	10,3%	14,4%	8,0%	100,0%	100,0%
	Ouvrier VRD	18,0%	22,5%	17,1%	100,0%	15,0%	17,8%	15,9%	100,0%	100,0%
Technique et encadrement de chantier	Peintre	25,1%	4,4%	2,1%	100,0%	24,8%	4,9%	2,6%	100,0%	100,0%
	Plâtrier	16,8%	8,4%	2,3%	100,0%	13,8%	6,0%	1,7%	100,0%	100,0%
	Plombier	18,8%	4,7%	9,4%	100,0%	12,1%	8,8%	11,0%	100,0%	100,0%
	Terrassier	0,0%	16,7%	16,7%	100,0%	0,0%	14,8%	14,8%	100,0%	100,0%
	Total	11,6%	12,6%	14,2%	100,0%	11,2%	12,7%	14,9%	100,0%	100,0%
	Chef de chantier	17,2%	4,4%	4,4%	100,0%	17,5%	8,1%	4,5%	100,0%	100,0%
	Conducteur de travaux	18,1%	2,7%	2,1%	100,0%	18,0%	3,4%	1,3%	100,0%	100,0%
	Dessinateur métreur	9,3%	4,6%	3,5%	100,0%	8,6%	5,2%	3,7%	100,0%	100,0%
	Divers technique	3,5%	13,9%	14,4%	100,0%	4,3%	15,0%	15,0%	100,0%	100,0%
	Géomètre topographe	9,5%	0,6%	1,3%	100,0%	13,1%	1,2%	1,2%	100,0%	100,0%
Source - Observatoire des métiers du BTP	Ingénieur	7,4%	8,6%	8,5%	100,0%	7,6%	8,6%	7,9%	100,0%	100,0%
	Technicien	7,9%	7,6%	7,6%	100,0%	7,8%	8,1%	7,9%	100,0%	100,0%
	Total	8,6%	7,6%	7,4%	100,0%	8,7%	8,0%	7,3%	100,0%	100,0%

Source - Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des hommes salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en effectif)

Fonction Metier	Groupe Metier	2013			2014			2015		
		Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus	Total	Total
Administratif et commercial	Administratif	2 972	10 615	13 367	26 954	2 678	10 917	13 318	26 913	26 770
	Commercial	821	2 199	2 400	5 420	683	2 231	2 450	5 364	5 491
	Divers	144	389	360	893	112	430	399	941	802
	Total	3 937	13 203	16 127	33 267	3 473	13 578	16 167	33 218	33 063
Production	Canalisateur	630	474	363	1 467	590	461	385	1 436	1 401
	Carreleur	2 196	1 343	1 162	4 701	1 888	1 360	1 180	4 428	4 142
	Charpentier	4 023	1 770	1 382	7 175	3 809	1 698	1 452	6 959	6 511
	Chauffagiste	4 673	2 612	2 334	9 619	4 278	2 608	2 336	9 222	8 728
	Conducteur d'engins	3 127	5 110	5 179	13 416	2 935	5 094	5 185	13 214	12 673
	Constructeur d'ouvrages	760	1 416	1 423	3 599	693	1 535	1 540	3 768	3 526
	Constructeur de route	367	409	361	1 137	297	427	371	1 095	1 047
	Couvreur	6 094	3 744	2 629	12 467	5 864	3 834	2 798	12 496	12 181
	Divers production	28 283	21 574	19 209	69 066	25 372	21 579	19 406	66 357	62 242
	Electricien	7 760	5 012	4 532	17 304	6 896	5 014	4 651	16 561	15 639
	Maçon	16 842	16 800	15 106	48 748	15 096	16 898	14 877	46 871	43 800
	Mécanicien d'engins	389	535	492	1 416	324	516	512	1 352	1 218
	Menuisier	8 071	6 734	5 370	20 175	7 115	6 824	5 477	19 416	18 634
	Métallier	2 880	3 596	3 005	9 481	2 556	3 595	3 038	9 189	8 800
Technique et encadrement de chantier	Monteur de réseau	1 569	2 504	2 503	6 576	1 397	2 360	2 456	6 213	5 849
	Ouvrier VRD	3 115	3 338	2 941	9 394	3 057	3 497	3 116	9 670	10 753
	Peintre	6 659	7 893	7 391	21 943	5 953	7 976	7 395	21 324	20 480
	Plâtrier	3 296	2 460	1 937	7 693	2 954	2 491	1 916	7 361	6 896
	Plombier	4 144	2 242	2 522	8 908	3 729	2 281	2 525	8 535	7 777
	Terrassier	350	282	354	986	318	298	349	965	885
	Total	105 228	89 848	80 195	275 271	95 121	90 346	80 965	266 432	253 182
	Chef de chantier	1 164	6 220	5 570	12 954	1 136	6 411	5 662	13 209	13 771
	Conducteur de travaux	1 905	4 106	4 081	10 092	1 853	3 777	3 818	9 448	9 109
	Dessinateur mètreur	1 052	822	841	2 715	870	798	798	2 466	2 376
Technicien	Divers technique	299	1 010	979	2 288	246	1 004	936	2 186	2 242
	Géomètre topographe	166	86	102	354	142	91	98	331	297
	Ingénieur	583	1 223	1 482	3 288	482	1 152	1 413	3 047	2 947
	Technicien	4 388	6 948	6 993	18 329	4 016	7 244	7 130	18 390	17 883
Total général	Total	9 557	20 415	20 048	50 020	8 745	20 477	19 855	49 077	48 625
	Total	118 722	123 466	116 370	358 558	107 339	124 401	116 987	348 727	334 870

Source - Observatoire des métiers du BTP

Répartition par métier et tranches d'âge des hommes salariés du BTP en 2013, 2014 et 2015 (en %)

Fonction Metier		Groupe Metier		2013			2014			2015			
		Moins d...	De 50 à ...	55 ans e...	Total	Moins d...	De 50 à 5...	55 ans e...	Total	Moins d...	De 50 à ...	55 ans e...	Total
Administratif et commercial	Administratif	3,90%	13,91%	17,52%	100,00%	3,57%	14,55%	17,75%	100,00%	3,54%	14,91%	17,74%	100,00%
	Commercial	4,46%	11,94%	13,03%	100,00%	3,82%	12,49%	13,71%	100,00%	3,56%	12,81%	13,78%	100,00%
	Divers	5,27%	14,23%	13,17%	100,00%	3,60%	13,83%	12,83%	100,00%	4,84%	14,92%	14,92%	100,00%
	Total	4,04%	13,55%	16,55%	100,00%	3,62%	14,14%	16,84%	100,00%	3,58%	14,50%	16,91%	100,00%
	Total	13,98%	10,51%	8,05%	100,00%	13,33%	10,42%	8,70%	100,00%	12,47%	10,94%	8,87%	100,00%
Production	Canalisateur	15,00%	9,17%	7,94%	100,00%	13,49%	9,72%	8,43%	100,00%	11,91%	10,22%	8,93%	100,00%
	Carreleur	19,74%	8,68%	6,78%	100,00%	19,00%	8,47%	7,24%	100,00%	17,67%	8,86%	7,59%	100,00%
	Charpentier	15,72%	8,79%	7,85%	100,00%	14,58%	8,89%	7,96%	100,00%	13,23%	8,93%	8,02%	100,00%
	Chauffagiste	7,75%	12,66%	12,83%	100,00%	7,41%	12,85%	13,08%	100,00%	7,03%	13,44%	13,53%	100,00%
	Conducteur d'engins	6,80%	12,66%	12,73%	100,00%	5,95%	13,18%	13,22%	100,00%	4,76%	14,61%	13,68%	100,00%
	Constructeur d'ouvrages d'art	9,79%	10,91%	9,63%	100,00%	8,20%	11,78%	10,24%	100,00%	8,08%	12,56%	10,45%	100,00%
	Constructeur de route	15,94%	9,80%	6,88%	100,00%	15,29%	10,00%	7,30%	100,00%	14,43%	10,15%	7,79%	100,00%
	Couvreur	13,43%	10,25%	9,12%	100,00%	12,49%	10,62%	9,55%	100,00%	11,33%	11,00%	9,93%	100,00%
	Divers production	14,57%	9,41%	8,51%	100,00%	13,29%	9,66%	8,96%	100,00%	12,08%	10,02%	9,32%	100,00%
	Electricien	11,62%	11,59%	10,42%	100,00%	10,81%	12,10%	10,65%	100,00%	9,79%	12,72%	11,11%	100,00%
	Maçon	10,73%	14,75%	13,56%	100,00%	9,12%	14,52%	14,41%	100,00%	8,53%	14,77%	14,19%	100,00%
	Mécanicien d'engins	13,16%	10,98%	8,76%	100,00%	11,91%	11,42%	9,17%	100,00%	10,90%	11,75%	9,70%	100,00%
	Menuisier	10,31%	12,87%	10,75%	100,00%	9,53%	13,40%	11,32%	100,00%	8,78%	14,24%	11,49%	100,00%
	Métallier	8,11%	12,95%	12,94%	100,00%	7,60%	12,84%	13,36%	100,00%	6,88%	12,98%	13,72%	100,00%
	Monteur de réseau	10,45%	11,19%	9,86%	100,00%	10,08%	11,53%	10,27%	100,00%	8,29%	12,47%	11,14%	100,00%
Ouvrier VRD	10,58%	12,54%	11,74%	100,00%	9,68%	12,97%	12,03%	100,00%	8,90%	13,50%	12,39%	100,00%	
Technique et encadrement de chantier	Peintre	13,04%	9,74%	7,67%	100,00%	11,92%	10,05%	7,73%	100,00%	10,94%	10,36%	8,00%	100,00%
	Plâtrier	16,20%	8,77%	9,86%	100,00%	14,81%	9,06%	10,03%	100,00%	13,45%	9,30%	10,09%	100,00%
	Plombier	12,04%	9,70%	12,18%	100,00%	11,19%	10,49%	12,28%	100,00%	9,83%	12,09%	11,41%	100,00%
	Terrassier	12,67%	10,82%	9,66%	100,00%	11,76%	11,17%	10,01%	100,00%	10,70%	11,62%	10,39%	100,00%
	Total	3,11%	16,60%	14,87%	100,00%	3,04%	17,15%	15,14%	100,00%	2,53%	17,86%	15,71%	100,00%
	Chef de chantier	5,68%	12,23%	12,16%	100,00%	5,82%	11,87%	12,00%	100,00%	5,36%	12,53%	12,29%	100,00%
	Conducteur de travaux	9,94%	7,77%	7,95%	100,00%	8,53%	7,83%	7,83%	100,00%	7,76%	8,30%	7,83%	100,00%
	Dessinateur métreur	4,08%	13,78%	13,36%	100,00%	3,59%	14,65%	13,65%	100,00%	3,50%	15,73%	14,27%	100,00%
	Divers technique	12,49%	6,47%	7,67%	100,00%	10,40%	6,67%	7,18%	100,00%	9,03%	6,58%	7,92%	100,00%
	Géomètre topographe	4,73%	9,91%	12,01%	100,00%	4,01%	9,57%	11,74%	100,00%	3,58%	9,73%	11,66%	100,00%
Technicien	Ingénieur	7,16%	11,33%	11,40%	100,00%	6,59%	11,89%	11,71%	100,00%	6,18%	12,22%	11,85%	100,00%
	Technicien	5,83%	12,45%	12,23%	100,00%	5,45%	12,75%	12,37%	100,00%	4,95%	13,32%	12,67%	100,00%
	Total	5,83%	12,45%	12,23%	100,00%	5,45%	12,75%	12,37%	100,00%	4,95%	13,32%	12,67%	100,00%

Source - Observatoire des métiers du BTP

3. Prévisions de départs à la retraite

Prévisions du nombre de départs en retraite dans les secteurs du BTP (en l'état actuel de la législation)

ENSEMBLE DES SALARIÉS DU BTP	NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE
2013	20 548
2014	20 067
2015	20 489
2016 (*)	≈ 20 420 (*)
2017 (*)	≈ 22 470 (*)
2018 (*)	≈ 22 910 (*)

(*) L'année 2016 n'étant pas consolidée à la date de réalisation du présent diagnostic, ce sont les données disponibles pour les 3 premiers trimestres de l'année 2016 qui sont fournies. Les estimations pour 2017 et 2018 sont également basées sur ce chiffre. Une estimation annuelle a ensuite été réalisée sur ces bases.

OUVRIERS DU BTP	NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE
2013	12 765
2014	12 857
2015	12 654
2016 (*)	≈ 12 340 (*)
2017 (*)	≈ 13 580 (*)
2018 (*)	≈ 13 850 (*)

(*) L'année 2016 n'étant pas consolidée à la date de réalisation du présent diagnostic, ce sont les données disponibles pour les 3 premiers trimestres de l'année 2016 qui sont fournies. Les estimations pour 2017 et 2018 sont également basées sur ce chiffre. Une estimation annuelle a ensuite été réalisée sur ces bases.

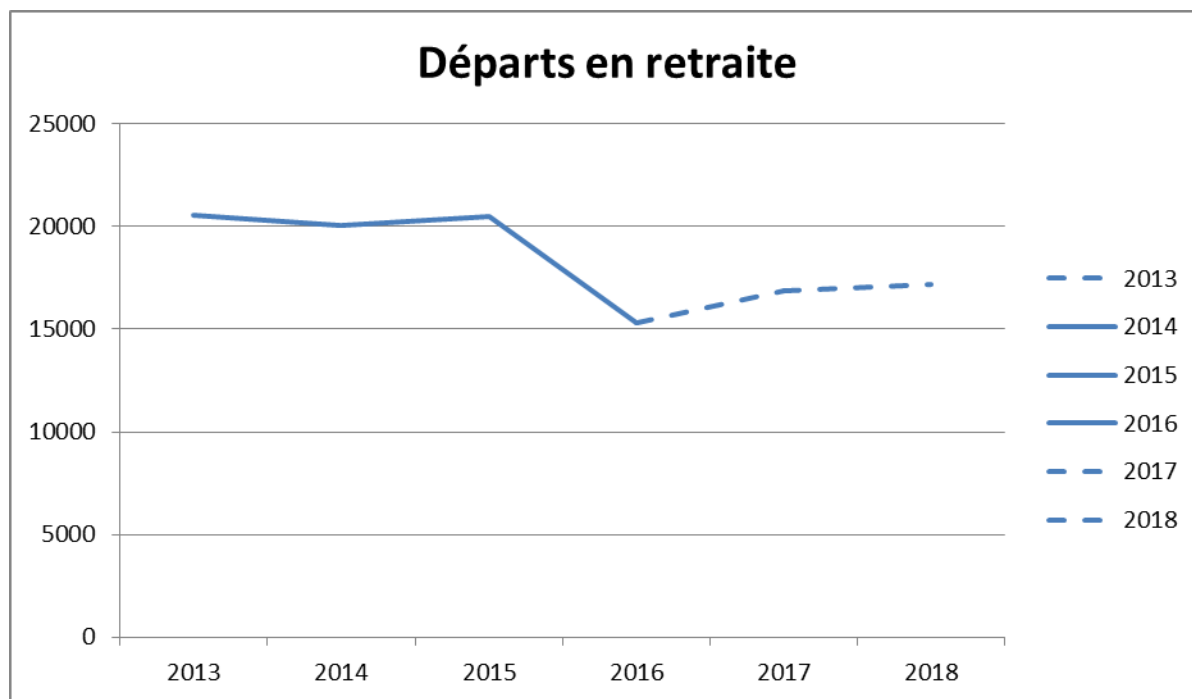
ETAM DU BTP	NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE
2013	3 951
2014	3 842
2015	4 154
2016 (*)	≈ 4 010 (*)
2017 (*)	≈ 4 410 (*)
2018 (*)	≈ 4 500 (*)

(*) L'année 2016 n'étant pas consolidée à la date de réalisation du présent diagnostic, ce sont les données disponibles pour les 3 premiers trimestres de l'année 2016 qui sont fournies. Les estimations pour 2017 et 2018 sont également basées sur ce chiffre. Une estimation annuelle a ensuite été réalisée sur ces bases.

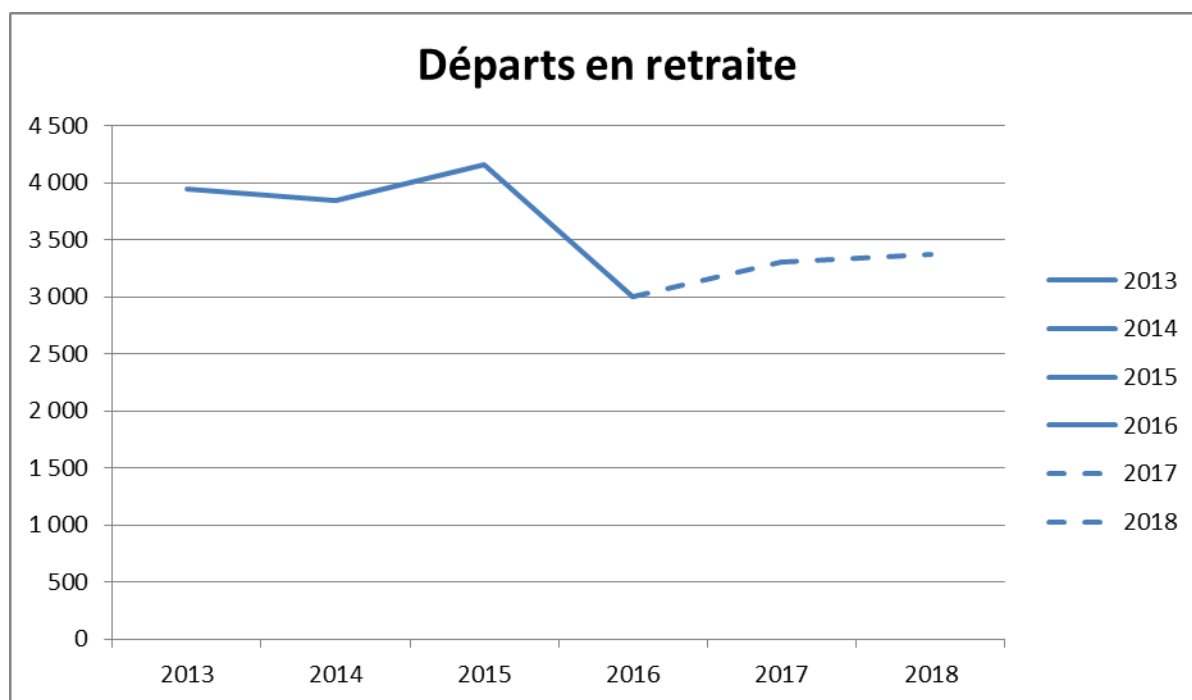
CADRES DU BTP	NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE
2013	3 832
2014	3 368
2015	3 681
2016 (*)	≈ 4 070 (*)
2017 (*)	≈ 4 480 (*)
2018 (*)	≈ 4 560 (*)

CADRES DU BTP	NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE
* L'année 2016 n'étant pas consolidée à la date de réalisation du présent diagnostic, ce sont les données disponibles pour les 3 premiers trimestres de l'année 2016 qui sont fournies. Les estimations pour 2017 et 2018 sont également basées sur ce chiffre. Une estimation annuelle a ensuite été réalisée sur ces bases.	

Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Toutes catégories

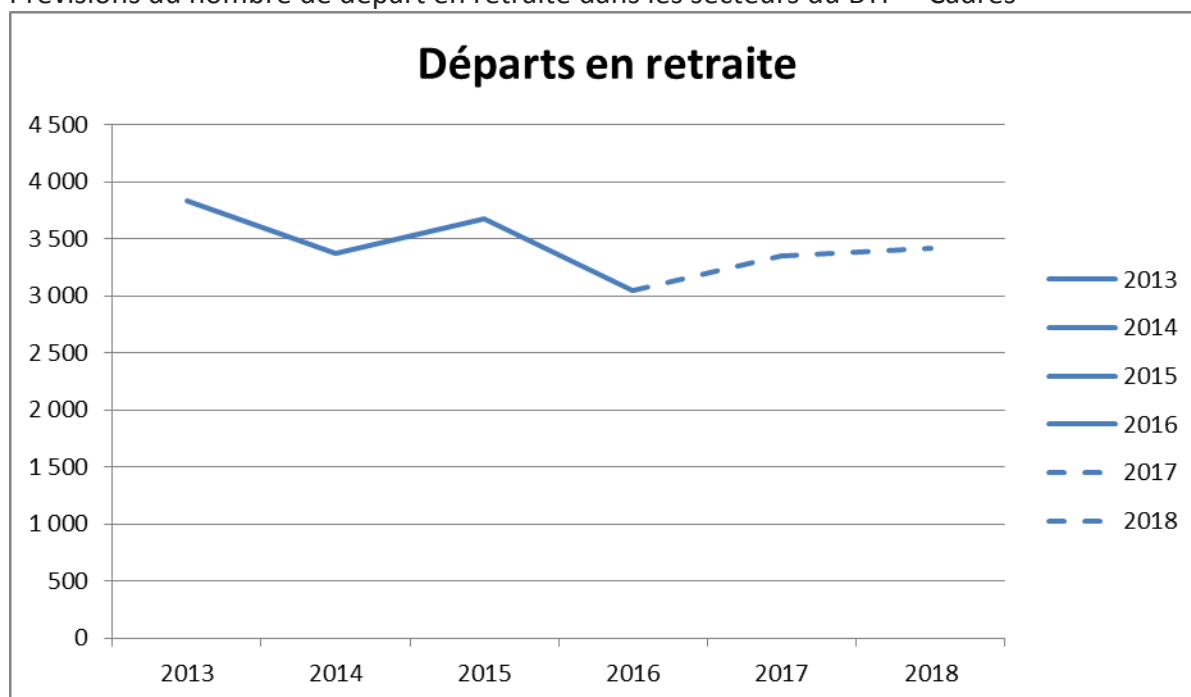


Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – ETAM

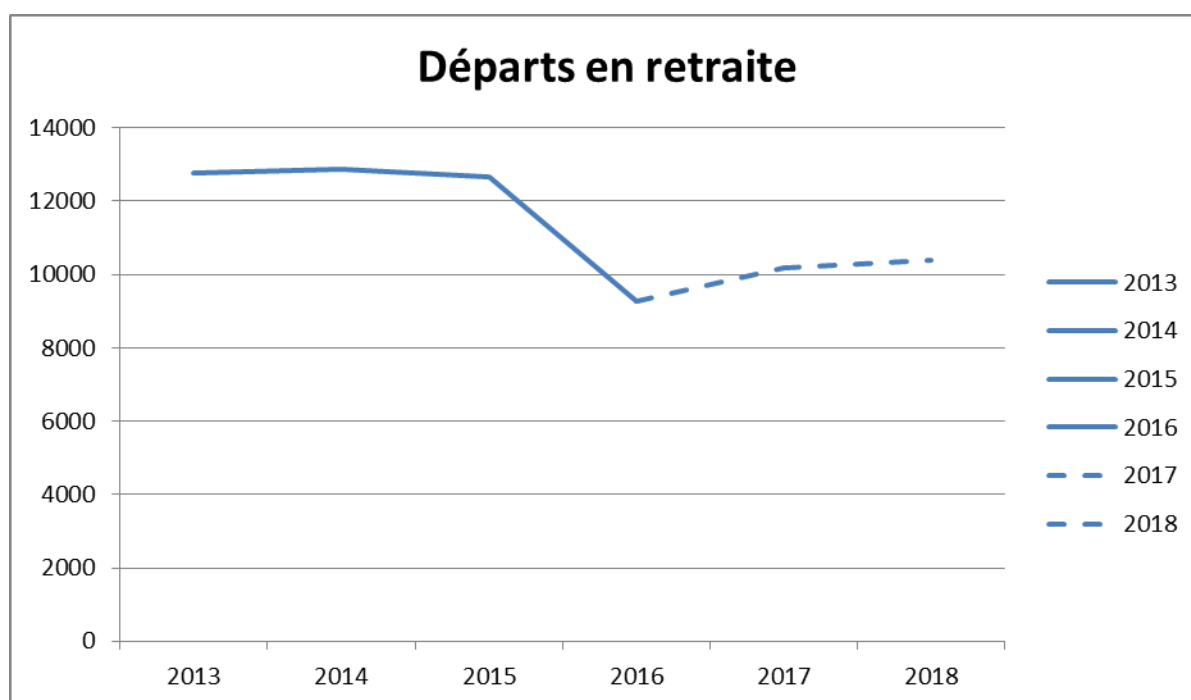


Source - Observatoire des métiers du BTP

Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Cadres



Prévisions du nombre de départ en retraite dans les secteurs du BTP – Ouvriers



Source - Observatoire des métiers du BTP

Les effectifs totaux et les entrants dans les métiers du BTP en 2013, 2014 et 2015

Fonction Metier	Groupe Metier	2013		2014		2015	
		Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants	Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants	Effectifs salariés to..	Nombre d'entrants
Administratif et commercial	Administratif	188 578	29 848	185 726	28 813	182 524	28 925
	Commercial	21 490	4 609	20 838	4 243	21 216	4 673
	Divers	4 860	1 047	5 338	825	4 273	795
Production	Canalisateur	4 529	516	4 443	571	4 362	453
	Carreleur	14 823	3 574	14 160	3 392	13 485	3 211
	Charpentier	20 454	4 490	20 113	4 352	19 149	3 978
	Chauffagiste	29 843	6 176	29 510	5 903	29 092	5 664
	Conducteur d'enqins	40 555	5 189	39 816	5 484	37 420	4 956
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 203	945	11 675	1 015	10 691	740
	Constructeur de route	3 757	324	3 628	293	3 372	257
	Couvreur	38 344	8 125	38 499	8 488	37 762	8 197
	Divers production	216 773	63 195	208 966	59 141	198 745	56 356
	Electricien	53 597	11 008	52 300	9 983	50 143	9 724
	Maçon	145 256	30 928	140 012	30 188	130 616	27 440
	Mécanicien d'engins	3 633	451	3 563	464	3 254	498
	Menuisier	61 988	10 786	60 388	10 551	58 224	10 196
	Métallier	28 156	4 924	27 036	4 638	25 697	4 222
	Monteur de réseau	19 508	2 013	18 551	1 904	17 601	1 786
	Ouvrier VRD	29 931	4 342	30 447	4 850	33 833	4 067
Technique et encadrement de chantier	Peintre	65 147	16 900	63 654	16 363	61 107	15 617
	Plâtrier	25 399	6 314	24 893	6 157	23 639	5 843
	Plombier	25 660	4 987	25 272	4 475	23 771	4 226
	Terrassier	2 925	575	2 868	630	2 685	509
	Chef de chantier	37 686	2 486	37 611	2 715	38 414	2 562
	Conducteur de travaux	34 842	3 836	33 160	3 919	31 465	3 790
	Dessinateur métreur	12 603	1 994	12 220	1 782	11 973	1 664
Total général	Divers technique	9 159	1 066	8 500	864	8 247	929
	Géomètre topographe	1 487	186	1 533	172	1 393	151
	Ingénieur	14 472	1 564	14 193	1 770	14 170	1 685
	Technicien	66 529	7 898	66 132	7 634	64 549	7 284
		1 233 187	240 296	1 205 045	231 579	1 162 872	220 398

Source - Observatoire des métiers du BTP

Les entrants de moins de 25 ans et de plus de 55 ans dans les métiers du BTP en 2013 (1/2)

Fonction Métier	Groupe Métier	2013									
		Total			Moins de 25 ans			55 ans et plus			
		salariés totaux	Flux entrant	% entrant total	salariés totaux	Flux entrant	% entrant	salariés totaux	Flux entrant	% entrant	
Administratif et commercial	Administratif	188 578	29 848	15,8%	7 864	5 747	19,3%	28 286	2 301	7,7%	
	Commercial	214 900	4 609	21,4%	1 063	726	15,8%	2 614	406	8,8%	
	Divers	4 860	1 047	21,5%	193	170	16,2%	993	130	12,4%	
	Total	214 928	35 504	16,5%	9 120	6 643	18,7%	31 893	2 837	8,0%	
	Canalisateur	4 529	516	11,4%	633	199	38,6%	364	8	1,6%	
Production	Carreleur	14 823	3 574	24,1%	2 218	1 066	29,8%	1 169	181	5,1%	
	Charpentier	20 454	4 490	22,0%	4 043	2 163	48,2%	1 384	150	3,3%	
	Chauffagiste	29 843	6 176	20,7%	4 684	2 300	37,2%	2 347	301	4,9%	
	Conducteur d'engins	40 555	5 189	12,8%	3 148	1 128	21,7%	5 193	451	8,7%	
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 203	945	8,4%	764	196	20,7%	1 425	74	7,8%	
	Constructeur de route	3 757	324	8,6%	368	106	32,7%	361	14	4,3%	
	Couvreur	38 344	8 125	21,2%	6 120	2 960	36,4%	2 635	368	4,5%	
	Divers production	216 773	63 195	29,2%	28 675	21 493	34,0%	20 551	3 261	5,2%	
	Electricien	53 597	11 008	20,5%	7 807	4 296	39,0%	4 554	465	4,2%	
	Maçon	145 256	30 928	21,3%	16 888	8 765	28,3%	15 130	1 971	6,4%	
	Mécanicien d'engins	3 633	451	12,4%	389	148	32,8%	494	32	7,1%	
	Menuisier	61 988	10 786	17,4%	8 152	4 151	38,5%	5 414	499	4,6%	
	Métallier	28 156	4 924	17,5%	2 891	1 648	33,5%	3 027	251	5,1%	
	Monteur de réseau	19 508	2 013	10,3%	1 581	646	32,1%	2 515	88	4,4%	
	Technique et encadrement de chantier	Ouvrier VRD	29 931	4 342	14,5%	3 135	1 538	35,4%	2 960	202	4,7%
Peintre		65 147	16 900	25,9%	7 209	4 617	27,3%	7 436	1 070	6,3%	
Plâtrier		25 399	6 314	24,9%	3 318	1 751	27,7%	1 940	287	4,5%	
Plombier		25 660	4 987	19,4%	4 160	1 915	38,4%	2 530	248	5,0%	
Terrassier		2 925	575	19,7%	350	183	31,8%	357	38	6,6%	
Total		841 481	185 762	22,1%	106 533	61 269	33,0%	81 786	9 959	5,4%	
Chef de chantier		37 686	2 486	6,6%	1 203	385	15,5%	5 580	356	14,3%	
Conducteur de travaux		34 842	3 836	11,0%	2 136	917	23,9%	4 108	290	7,6%	
Dessinateur métreur		12 603	1 994	15,8%	1 240	578	29,0%	911	77	3,9%	
Divers technique		9 159	1 066	11,6%	364	181	17,0%	1 242	95	8,9%	
Total général	Géomètre topographe	1 487	186	12,5%	181	74	39,8%	104	4	2,2%	
	Ingénieur	14 472	1 564	10,8%	741	458	29,3%	1 664	98	6,3%	
	Technicien	66 529	7 898	11,9%	4 800	2 163	27,4%	7 390	499	6,3%	
	Total	176 778	19 030	10,8%	10 665	4 756	25,0%	20 999	1 419	7,5%	
Total général		1 233 187	240 296	19,5%	126 318	72 668	30,2%	134 678	14 215	5,9%	

Source - Observatoire des métiers du BTP

Les entrants de moins de 25 ans et de plus de 55 ans dans les métiers du BTP en 2014 et 2015 (2/2)

Fonction Métier	2014										2015																			
	Total					Moins de 25 ans					55 ans et plus					Total					Moins de 25 ans					55 ans et plus				
	salariés total	Flux entrant	% entrant total	salariés total	Flux entrant	salariés total	Flux entrant	% entrant total	salariés total	Flux entrant	salariés total	Flux entrant	% entrant total	salariés total	Flux entrant	salariés total	Flux entrant	% entrant total	salariés total	Flux entrant	salariés total	Flux entrant	% entrant total	salariés total	Flux entrant	% entrant total				
Administratif et commercial	Administratif	185 726	28 813	15,5%	7 155	5 207	18,1%	28 784	2 364	8,2%	182 524	28 925	15,8%	4 979	17,2%	28 823	2 507	8,7%												
	Commercial	20 838	4 243	20,4%	877	552	13,0%	2 686	439	10,3%	21 216	4 673	22,0%	877	622	13,3%	434	9,3%												
	Divers	5 338	825	15,5%	167	116	14,1%	1 035	107	13,0%	4 273	795	18,6%	154	109	13,7%	966	101	12,7%											
	Total	211 902	33 881	16,0%	8 199	5 875	17,3%	32 505	2 910	8,6%	208 013	34 393	16,5%	7 770	5 710	16,8%	3 042	8,8%												
	Canalisateur	4 443	571	12,9%	593	216	37,8%	386	22	3,9%	4 362	453	10,4%	543	187	41,3%	386	12	2,6%											
	Carreleur	14 160	3 392	24,0%	1 906	907	26,7%	1 187	188	5,5%	13 485	3 211	23,8%	1 600	812	25,3%	1 176	5,5%												
	Charpentier	20 113	4 352	21,6%	3 824	1 839	42,3%	1 458	150	3,4%	19 149	3 978	20,8%	3 387	1 654	41,6%	1 455	147	3,7%											
	Chauffagiste	29 510	5 903	20,0%	4 290	1 949	33,0%	2 353	288	4,9%	23 092	5 664	19,5%	3 840	1 786	31,5%	2 337	319	5,6%											
	Conducteur d'engins	39 816	5 484	13,8%	2 955	1 110	20,2%	5 201	557	10,2%	37 420	4 956	13,2%	2 633	945	19,1%	5 058	535	10,8%											
	Constructeur d'ouvrages d'art	11 675	1 015	8,7%	697	206	20,3%	1 543	94	9,3%	10 691	740	6,9%	513	135	18,2%	1 462	68	9,2%											
Production	Constructeur de route	3 628	293	8,1%	297	71	24,2%	371	14	4,8%	3 372	257	7,6%	272	73	28,4%	352	10	3,9%											
	Couvreur	38 499	8 488	22,0%	5 895	2 865	33,8%	2 808	354	4,2%	37 762	8 197	21,7%	5 452	2 615	31,9%	2 942	402	4,9%											
	Divers production	208 966	59 141	28,3%	25 717	18 618	31,5%	20 749	3 196	5,4%	198 745	56 356	28,4%	22 183	16 615	29,5%	20 529	3 337	5,9%											
	Electricien	52 300	9 983	19,1%	6 946	3 615	36,2%	4 678	475	4,8%	50 143	9 724	19,4%	6 050	3 243	33,4%	4 685	514	5,3%											
	Maçon	140 012	30 188	21,6%	15 131	7 732	25,6%	14 898	1 996	6,6%	130 616	27 440	21,0%	12 611	6 498	23,7%	14 494	1 966	7,2%											
	Mécanicien d'engins	3 563	464	13,0%	326	100	21,6%	514	35	7,5%	3 254	498	15,3%	278	121	24,3%	461	36	7,2%											
	Menuisier	60 388	10 551	17,5%	7 189	3 663	34,7%	5 523	548	5,2%	58 224	10 196	17,5%	6 351	3 377	33,1%	5 640	596	5,8%											
	Métallier	27 036	4 638	17,2%	2 573	1 144	30,5%	3 062	277	6,0%	25 697	4 222	16,4%	2 260	1 314	31,1%	2 953	245	5,8%											
	Monteur de réseau	18 551	1 904	10,3%	1 415	577	30,3%	2 470	99	5,2%	17 601	1 786	10,1%	1 212	459	25,7%	2 408	89	5,0%											
	Ouvrier VRD	30 447	4 850	15,9%	3 073	1 512	31,2%	3 133	269	5,5%	33 833	4 067	12,0%	2 817	1 214	29,9%	3 776	248	6,1%											
Technique et encadrement de chantier	Peintre	63 654	16 363	25,7%	6 491	3 990	24,4%	7 451	1 056	6,5%	61 107	15 617	25,6%	5 772	3 632	23,3%	7 364	1 025	6,6%											
	Plâtrier	24 893	6 157	24,7%	2 970	1 489	24,2%	1 918	273	4,4%	23 639	5 843	24,7%	2 589	1 315	22,5%	1 890	302	5,2%											
	Plombier	25 272	4 475	17,7%	3 740	1 620	36,2%	2 535	224	5,0%	23 771	4 226	17,8%	3 193	1 413	33,4%	2 401	251	5,9%											
	Terrassier	2 868	630	22,0%	318	166	26,3%	353	49	7,8%	2 685	509	19,0%	262	133	26,1%	309	47	9,2%											
	Total	819 794	178 842	21,8%	96 346	53 659	30,0%	82 591	10 164	5,7%	784 648	167 940	21,4%	84 018	47 541	28,3%	82 084	10 325	6,1%											
	Chef de chantier	37 611	2 715	7,2%	1 175	414	15,2%	5 672	373	13,7%	38 414	2 562	6,7%	1 014	345	13,5%	6 004	379	14,8%											
	Conducteur de travaux	33 160	3 919	11,8%	2 094	969	24,7%	3 836	325	8,3%	31 465	3 790	12,0%	1 828	874	23,1%	3 728	266	7,0%											
	Dessinateur météor	12 220	1 782	14,6%	1 045	462	25,9%	873	69	3,9%	11 973	1 664	13,9%	951	467	28,1%	880	70	4,2%											
	Divers technique	8 500	864	10,2%	316	148	17,1%	1 183	71	8,2%	8 247	929	11,3%	295	140	15,1%	1 183	92	9,9%											
	Géomètre topographe	15 333	172	11,2%	164	51	23,7%	100	9	5,2%	13 933	151	10,8%	127	54	35,8%	100	9	6,0%											
Total général	Ingénieur	14 193	1 770	12,5%	647	432	24,4%	1 583	92	5,2%	14 170	1 685	11,9%	588	402	23,9%	1 584	81	4,8%											
	Technicien	66 132	7 634	11,5%	4 421	1 939	26,2%	7 544	448	5,9%	64 549	7 284	11,3%	4 040	1 849	25,4%	7 446	418	5,7%											
	Total	173 349	18 856	10,9%	9 862	4 475	23,7%	20 791	1 387	7,4%	170 211	18 065	10,6%	8 843	4 131	22,9%	20 905	1 315	7,3%											

Source - Observatoire des métiers du BTP

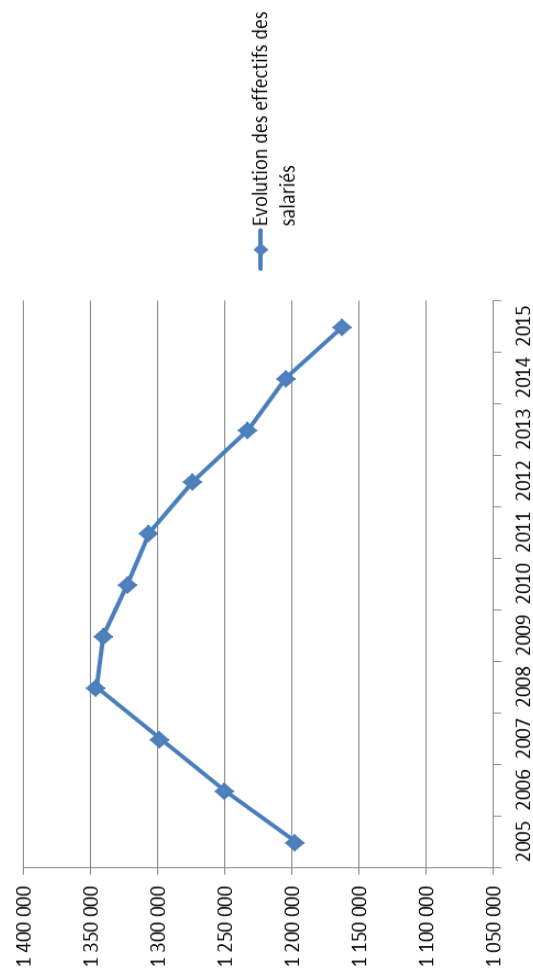
Evolution des effectifs des salariés

Annee	Ouvrier		ETAM		IAC		Total général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
2005	860 572	71,87%	231 928	19,37%	104 947	8,76%	1 197 447	100,00%
2006	896 769	71,73%	244 056	19,52%	109 429	8,75%	1 250 254	100,00%
2007	930 375	71,66%	254 947	19,64%	113 076	8,71%	1 298 398	100,00%
2008	958 307	71,20%	270 212	20,08%	117 406	8,72%	1 345 925	100,00%
2009	944 819	70,48%	275 283	20,54%	120 411	8,98%	1 340 513	100,00%
2010	921 483	69,69%	278 831	21,09%	122 039	9,23%	1 322 353	100,00%
2011	909 956	69,65%	276 253	21,14%	120 323	9,21%	1 306 532	100,00%
2012	878 177	68,93%	274 842	21,57%	120 922	9,49%	1 273 941	100,00%
2013	841 774	68,28%	270 986	21,98%	120 096	9,74%	1 232 856	100,00%
2014	817 070	67,82%	266 666	22,14%	120 947	10,04%	1 204 683	100,00%
2015	779 881	67,10%	262 442	22,58%	119 903	10,32%	1 162 226	100,00%

Evolution des effectifs des salariés

Annee	Stock	Evolution en effectif	Evolution par rapport à l'année précédente en %
2005	1 197 447		
2006	1 250 254	52 807	4,41%
2007	1 298 398	48 144	3,85%
2008	1 345 925	47 527	3,66%
2009	1 340 513	-5 412	-0,40%
2010	1 322 353	-18 160	-1,35%
2011	1 306 532	-15 821	-1,20%
2012	1 273 941	-32 591	-2,49%
2013	1 232 856	-41 085	-3,23%
2014	1 204 683	-28 173	-2,29%
2015	1 162 226	-42 457	-3,52%

Evolution des effectifs des salariés



Source - Observatoire des métiers du BTP

Evolution des effectifs des salariés par catégorie par rapport à l'année précédente

Annee	Ouvrier		Evolution par rapport à l'année précédente e...		ETAM		IAC		Evolution par rapport à l'année précédente e...
	Effectif	Evolution en effectif			Effectif	Evolution en effectif	Effectif	Evolution en effectif	
2005	860 572				231 928		104 947		
2006	896 769	36 197	4,21%		244 056	12 128	109 429	4 482	4,27%
2007	930 375	33 606	3,75%		254 947	10 891	113 076	3 647	3,33%
2008	958 307	27 932	3,00%		270 212	15 265	117 406	4 330	3,83%
2009	944 819	-13 488	-1,41%		275 283	5 071	120 411	3 005	2,56%
2010	921 483	-23 336	-2,47%		278 831	3 548	122 039	1 628	1,35%
2011	909 956	-11 527	-1,25%		276 253	-2 578	120 323	-1 716	-1,41%
2012	878 177	-31 779	-3,49%		274 842	-1 411	120 922	599	0,50%
2013	841 774	-36 403	-4,15%		270 986	-3 856	120 096	-826	-0,68%
2014	817 070	-24 704	-2,93%		266 666	-4 320	120 947	851	0,71%
2015	779 881	-37 189	-4,55%		262 442	-4 224	119 903	-1 044	-0,86%

Evolution des effectifs des salariés par catégorie par rapport à l'année précédente



Source - Observatoire des métiers du BTP

5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les branches, compétences clés

Toutes les compétences sont considérées comme essentielles pour notre branche d'activité.

Ainsi, dans l'optique des métiers de demain, il n'est pas possible d'écarter une seule de ces compétences qui sont toutes nécessaires aux entreprises du BTP.

En revanche, il sera laissé aux entreprises le soin de déterminer, au sein de chacune d'entre elles, les compétences qui peuvent être considérées comme essentielles.

Compétences commerciales, conduite de projet :

- Prospection, veille commerciale
- Réponse aux appels d'offres
- Négociation de projet
- Achats

Compétences bureaux d'études et méthodes :

- Maîtrise des règles de marchés
- Études techniques et normes
- Études d'exécution
- Veille technologique

Compétences encadrement :

- Préparation de chantier
- Organisation de chantier, atelier
- Suivi de chantier, management
- Relations sur le chantier

Compétences production :

- Connaissance des techniques, des produits
- Polyvalence, autonomie
- Maîtrise de la mise en œuvre
- Transmission des savoirs faire

Compétences maintenance, dépannage, SAV :

- Préparation des interventions
- Entretien, maintenance préventive
- Diagnostic et dépannage
- Relation client : conseil, information

Compétences qualité/sécurité/environnement :

- Maîtrise réglementation et enjeux
- Élaboration des procédures QSE
- Préparation du plan sécurité
- Préparation du plan environnement

Compétences gestion administrative et financière :

- Accueil clientèle, gestion de documentation
- Préparation du dossier de chantier
- Tenue de la comptabilité, préparation du bilan
- Gestion de trésorerie, suivi des tableaux de bord

6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

La notion de pénibilité a été introduite par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette loi donne une définition juridique à un concept ancien : « une exposition du salarié, au cours de son parcours professionnel, à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

Par ailleurs, pour que la pénibilité soit caractérisée, il est nécessaire que ces facteurs de risques soient liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé (art. L. 4121-3-1 du code du travail).

Ces facteurs sont déterminés par décret (art. D. 4121-5 du code du travail).

Lors de la négociation de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic avec l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

Il a ainsi été constaté que dans le BTP :

- les activités sont physiquement exigeantes (aléas météorologiques, intempéries...);
- les tâches exercées dans le secteur sont extrêmement variées;
- et la nature même de ces tâches est en évolution permanente pour intégrer et accompagner l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction.

Aussi toutes les entreprises du BTP et ce, quelle que soit leur taille, sont concernées.

De plus, face à l'allongement de la vie professionnelle, qui va entraîner un vieillissement global de la population active, l'amélioration des conditions de travail est devenue un enjeu majeur pour les entreprises. La santé et le bien-être au travail des salariés deviennent ainsi des facteurs de performance globale.

Les conditions de travail restent donc un enjeu fort pour l'ensemble des branches du bâtiment et des travaux publics.

Elles jouent un rôle majeur dans :

- l'attractivité du secteur;
- la productivité;
- l'usure des salariés.

C'est dans ce contexte et dans la continuité du plan « Horizon 2015 » adopté en novembre 2010 par les partenaires sociaux que les parties signataires de l'accord du 20 décembre 2011 ont mis en place, en mobilisant l'ensemble des acteurs et moyens du secteur, une véritable politique de la prévention de la pénibilité.

Cette volonté vise, pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la profession, à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie et au développement des compétences des salariés (notamment en matière de prévention) et à la réduction de la pénibilité.

Les facteurs de pénibilité retenus par l'accord sont les 6 facteurs réglementaires auxquels ont été ajoutés 4 facteurs conventionnels :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- les températures ambiantes.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives ;
- les gestes répétés.

7. Métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée

11,8 % des effectifs salariés totaux sont des femmes dans le bâtiment et les travaux publics sur l'année 2015, cette proportion est en légère progression sur la période 2013-2015.

Les femmes représentent :

- 1,3 % parmi les ouvriers ;
- 40,3 % parmi les ETAM ;
- 17,6 % parmi les IAC.

La grande majorité des femmes sont sur des emplois administratifs ou commerciaux.

Proportion de femmes et d'hommes salariés du BTP de 2013 à 2015

Année	ETAM				IAC				Ouvrier				Total général	
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme			
	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%	Stock	%
2013	110 977	40,95%	160 009	59,05%	19 518	16,25%	100 578	83,75%	11 064	1,31%	830 710	98,69%	1 232 856	100,00%
2014	108 635	40,74%	158 031	59,26%	20 336	16,81%	100 611	83,19%	10 628	1,30%	806 442	98,70%	1 204 683	100,00%
2015	105 888	40,35%	156 554	59,65%	21 177	17,66%	98 726	82,34%	10 373	1,33%	769 508	98,67%	1 162 226	100,00%

8. Synthèse de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP issues de l'accord relatif au Contrat de génération du 19 septembre 2013

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont toujours été convaincus de la nécessité d'une présence active des seniors au sein des entreprises du BTP.

Aussi, dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, ils ont souhaité mobiliser tous les outils disponibles et les organismes de la profession et ont travaillé sur tous les domaines d'action proposés par les pouvoirs publics. Ils ont ainsi défini des actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans le secteur.

Grâce au bilan de ces différentes mesures, il est désormais possible de constater que notre secteur met en œuvre une véritable politique et une gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession.

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus

L'objectif global fixé par le précédent accord collectif relatif au contrat de génération dans les branches des travaux publics et du bâtiment était le maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus avec un objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur une période de 3 ans.

Entre 2013 et 2015, ce taux a augmenté de 1,02 %.

Constat de l'évolution de la population des salariés âgés de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus

TRANCHES D'ÂGES	2013	2015	ÉVOLUTION 2013 À 2015
De 50 à 54 ans	141 616	143 403	1,26 %
De 55 à 59 ans	134 678	135 527	0,63 %
60 ans et plus	30 386	30 880	1,63 %
Total des 50 ans et plus	306 680	309 810	1,02 %

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

OBJECTIF	RÉALISATION
Information des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants tel que le contrat à durée déterminée senior ou le contrat de professionnalisation	Information réalisée, notamment par le biais du guide seniors : http://www.guide-seniors-btp.fr

Nombre de contrats de professionnalisation conclus par des salariés de 45 ans et plus

OBJECTIF	RÉALISATION				ÉVOLUTIONS
Conclusion de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord	Année	Entreprise BTP + 10	Entreprises BTP - 10	Total BTP	Évolution 2013-2015
	2013	81	33	114	+ 16,67 %
	2015	100	33	133	

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires de l'accord ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le soin d'élaborer un guide méthodologique en vue d'aider les entreprises au niveau de l'évolution des carrières de leurs salariés.

Ci-dessous figure le comptage du nombre de consultations du guide observé par l'Observatoire des métiers du BTP.

Connexions sur l'espace du Guide Seniors - du 1er octobre 2013 au 30 mai 2016		
Nombre de sessions	26 184	
Nombre de pages vues	38 888	
Référéncés sur 207 sites et réseaux sociaux		
Répartition des 6 premières rubriques - du 1er octobre 2013 au 30 mai 2016		
Rubriques	Nb de pages vues	%
Seniors : 55 ans et +	6 374	16%
Seniors : Accueil	5 668	15%
Seniors : Auto-diagnostic Pyramide des âges	5 645	15%
Seniors : Travailler dans le BTP	4 350	11%
Seniors : Auto-positionnement Salarié	3 623	9%
Seniors : 45 ans et +	3 401	9%
Seniors : Autres	3 197	8%
Seniors : Valoriser et transmettre les savoirs de l'expérience	2 541	7%
Seniors : Quelles compétences pour demain?	1 883	5%
Seniors : Vers des conditions de travail améliorées	1 124	3%
Seniors : Les chiffres des seniors dans le BTP	525	1%
Seniors : Quiz	186	0%
Seniors : Accord - PDF	176	0%
Seniors : Moteur de recherche	129	0%
Seniors : Mentions légales	27	0%
Seniors : Nous contacter	27	0%
Seniors : Plan du site	12	0%
Total	38 888	100%

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 Nombre de périodes de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus :

ANNÉE	ENTREPRISE BTP + 10	ENTREPRISE BTP – 10	TOTAL BTP
2013	1 644	413	2 057
2015	16 002	65	16 067

Nombre de bilans de compétence par stagiaires âgés de plus de 45 ans et plus de 2013 à 2015 :

ANNÉE	NOMBRE DE STAGIAIRES
2013	91
2015	25

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1750227M
IDCC : 1702

Entre

FRTTP Rhône-Alpes

SCOP BTP Rhône-Alpes

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes

URCB CFDT Rhône-Alpes

BTP FO Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Rhône-Alpes 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 MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18921
	2	110	19597
II	1	125	20749
	2	140	22675

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	24382
	2	165	26471
IV		180	28698

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 de prud'hommes de Lyon.

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 Villeurbanne, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1750225M
IDCC : 2614

Entre
FRTTP Rhône-Alpes
SCOP BTP Rhône-Alpes

D'une part, et
CFE-CGC BTP
BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes
URCB CFDT Rhône-Alpes
BTP FO Rhône-Alpes

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

Article 1^{er}

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 Rhône-Alpes 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
A	19008
B	20561
C	22317

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
D	24321
E	27509
F	30329
G	33029
H	34132

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
F	34878
G	37983
H	39252

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 de prud'hommes de Lyon.

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 Villeurbanne, le 5 janvier 2017.

(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 5 JANVIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750228M
IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTP Rhône-Alpes

SCOP BTP Rhône-Alpes

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes

URCB CFDT Rhône-Alpes

CFE-CGC BTP Rhône-Alpes

BTP FO Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Rhône-Alpes, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit :

(Voir tableaux page suivante.)

Ain	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10	0,72	2,50	5,27	8,81	12,38	15,92	0,49	1,18	2,34	3,54	4,67	6,02
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne													
Zone 1a : 0 à 4 km/Zone 1b : 4 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Drôme Ardèche	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10	1,57	2,67	5,33	8,50	11,95	15,23	0,68	1,23	2,67	3,91	5,33	6,52
Zone 1a : 0 à 5 km/Zone 1b : 5 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Isère	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10 11,33 (*)	0,97	2,93	5,74	9,39	13,01	16,40	0,60	1,73	3,34	5,16	6,98	8,70
(*) Indemnité de repas de nuit													
Zone 1a : 0 à 5 km/Zone 1b : 5 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Loire	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10	2,79	2,79	5,68	9,23	12,97	16,89	1,43	1,43	2,92	4,35	5,87	7,56
Rhône	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10	3,89 (*)					1,55 (*)						
7,45			11,57	16,03	20,24				2,89	4,17	5,45	6,65	
Siège social hors Courly		3,11	3,89					0,93	1,55				
(*) siège social, agence ou bureau Courly : Zone 1 : de 0 à 10 km/hors Courly : Zone 1a : de 0 à 4 km – Zone 1b de 4 à 10 km													
Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10	4,00		8,00	12,00	16,00	20,00	1,90		3,70	5,70	7,40	9,30
Les clauses spécifiques Loire (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.													
Haute-Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,10												

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 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 de prud'hommes de Lyon.

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 Villeurbanne, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Étendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2017
COMPLÉTANT L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016
RELATIF À L'HÉBERGEMENT DES VENDANGEURS

NOR : ASET1750213M
IDCC : 1384

Entre
UMC

D'une part, et
CGT Champagne
FO Champagne
CFDT Champagne
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article B.399 « Hébergement des vendangeurs » est modifié pour tenir compte des termes du décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles :

« B.399. – Hébergement des vendangeurs

Depuis une décision de la direction du travail de la Marne en date du 28 juillet 1997 adressée à l'union des maisons de Champagne, les conditions d'hébergement des salariés viticoles saisonniers étaient fixées à 4,5 m² par occupant avec un maximum de 12 personnes par chambrées. Les dérogations collectives sont désormais régies par l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime issu du décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016.

Considérant que :

- à l'échelle de l'aire d'appellation, la vendange implique le recrutement de plus de 100 000 saisonniers ; que l'offre locale de main-d'œuvre est notoirement insuffisante pour pourvoir ces emplois ;
- à défaut d'être hébergés par leur employeur, les saisonniers sont contraints soit de renoncer à venir faire les vendanges, soit de se loger par leurs propres moyens (caravanes, tentes, famille ou amis, etc.) ou d'effectuer des allers-retours quotidiens depuis leur domicile parfois très éloigné ;

- les risques encourus du fait de cette situation (logement indécent, circulation saturée avec ses conséquences en termes d'accidentologie et de pollution, etc.) doivent être limités ;
- l'hébergement gratuit d'équipes de vendangeurs leur garantit des conditions d'accueil satisfaisantes (éléments de confort de base, repas, transport jusqu'aux vignes, sécurité, convivialité, etc.) ;
- les bâtiments d'accueil (vendangeoirs) dont l'unique destination est l'hébergement de saisonniers pendant 15 jours par an, ne sont pas extensibles ;
- en dépit des contraintes matérielles et logistiques que cela représente, les maisons choisissent d'héberger des équipes récurrentes provenant, le plus souvent, de régions voisines (Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine, etc.) qui ont une bonne connaissance du métier ;

Les partenaires sociaux conviennent de conditions d'hébergement, fixées par dérogations collectives prises en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, de nature à permettre l'accueil satisfaisant de vendangeurs selon les mêmes critères qu'antérieurement. À ce titre :

- toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum 12 travailleurs. Sa superficie minimale est de 4,5 m² par occupant. Les lits superposés sont interdits. Les pièces destinées au sommeil sont séparées pour les hommes et pour les femmes. Chaque occupant dispose d'une armoire fermant à clé.
- la salle d'eau comporte des lavabos à raison d'un pour six personnes. Des douches et des cabinets d'aisance sont aménagés à raison d'un pour huit personnes.

Des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé de ces travailleurs sont prévues. Elles s'appliquent strictement dans le cas où les conditions d'hébergement ci-dessus sont mises en œuvre ; elles sont modulées, en accord avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, dans le cas où la superficie minimale par occupant atteint 6 m² dans les pièces destinées au sommeil.

1° Pour compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient de :

1.1. S'assurer du bien-être des occupants lorsqu'ils y sont présents :

- en libérant de l'espace utile :
 - une pièce dédiée au séchage des vêtements ;
 - et une bagagerie pour stocker les valises vides pendant la durée de la vendange sont mises à la disposition des personnes hébergées ;
- lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10 m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10 m³/h par personne.

1.2. Limiter l'occupation des pièces destinées au sommeil, hors période de sommeil :

- en prévoyant l'ouverture du réfectoire, après la fin du dîner, jusqu'à 22 h 30 au moins ;
- en équipant chaque réfectoire d'un poste de télévision.

2° Pour compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'en aménager le confort acoustique : toute chambre comprenant plus de six occupants comporte, à mi-longueur de la pièce, une cloison fixe, légère, de type montée sur vérins, dont la largeur est au moins égale à la longueur d'un lit.

3° Pour compenser l'augmentation du ratio "nombre de vendangeurs/sanitaires", il convient d'aménager l'organisation des services pour garantir une plage plus large d'utilisation des salles d'eau, douches et cabinets d'aisance :

- en allongeant la plage de service du petit-déjeuner à une heure ;
- en organisant le retour du travail en décalé ;
- en prévoyant une plage de 1 heure entre le retour du travail et le service du dîner.

4° Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés :

4.1. Avant les vendanges pour s'assurer, sur place s'il y a lieu :

- de la conformité des installations électriques, d'issues, de dégagements et de lutte contre les incendies ;
- du respect des mesures compensatoires visées aux 1° à 3° ci-dessus. En particulier :
 - lorsque le nombre de personnes hébergées dans un vendangeoir est supérieur à 50, le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel conviennent avec l'employeur de mesures complémentaires en matière d'équipements mis à la disposition des vendangeurs dans la salle de réfectoire après le dîner ;
 - le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel conviennent avec l'employeur des modalités pratiques selon lesquelles les dispositions du 3° ci-dessus sont mises en œuvre.

Les justifications figurent au compte rendu de la réunion du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel.

4.2 Après les vendanges, pour dresser le bilan de la vendange en matière d'hébergement.

Les dispositions légales prévues en matière de sécurité des installations électriques, d'issues, de dégagements et de lutte contre les incendies ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation.

Ces conditions d'hébergement font l'objet de dérogations collectives accordées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sur le fondement des dispositions de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime. »

Fait le 13 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170100-000317
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
