

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/13 DU 15 AVRIL 2017**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 13.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/13

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 62 du 1<sup>er</sup> février 2017 relatif aux salaires minima et aux primes au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	4
<b>Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 février 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 .....</b>	7
<b>Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 13 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....</b>	9
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 2 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....</b>	11
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 2 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....</b>	14
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 2 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	17
<b>Bâtiment et travaux publics : avenant n° 14 du 21 décembre 2016 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	19
<b>Bâtiment et travaux publics : accord du 29 juin 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation .....</b>	22
<b>Bois (industries [importation]) : accord du 15 novembre 2016 relatif à la formation tout au long de la vie .....</b>	27
<b>Formation (organismes) : accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers .....</b>	46
<b>Géomètres (cabinets ou entreprises) : avenant du 5 janvier 2017 relatif à la révision de l'article 5.4 du titre V de la convention collective .....</b>	61
<b>Hospitalisation privée : avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires .....</b>	63
<b>Métallurgie (Le Havre) : accord du 17 février 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017 ....</b>	65
<b>Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 9 février 2017 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2017 .....</b>	71
<b>Notariat : avenant n° 33 du 23 février 2017 relatif aux salaires .....</b>	78

<b>Parapharmaceutique (fabrication et commerce) :</b> accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017.....	80
<b>Récupération (industrie et commerce) :</b> accord du 10 février 2017 relatif à la modification de l'article 71 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective.....	83
<b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération .....	85
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés .....	93
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés.....	94
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs.....	95
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> avenant du 28 février 2017 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche .....	96
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur.....	97
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile .....	98
<b>Services à la personne (entreprises) :</b> avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels .....	99
<b>Sucreries, sucreries-distilleries et distilleries (Guadeloupe) :</b> procès-verbal d'accord du 7 février 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2017 .....	101
<b>Télécommunications :</b> accord du 3 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 .....	103
<b>Télécommunications :</b> accord du 3 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	106
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux :</b> accord du 30 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2017.....	109
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux :</b> avenant n° 19 du 15 février 2017 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2017.....	111
<b>Volailles (industries de la transformation) :</b> accord du 15 février 2017 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2017 .....	114

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

**AVENANT N° 62 DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017**

NOR : ASET1750306M

IDCC : 1412

Entre

SNEFCCA

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

**Article 2**

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

**Article 3**

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

**Article 4**

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

## Article 5

Conformément à l'article III.6 de la convention collective nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

N.B. : ci-joint, grille complète des salaires minima.

### *Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> mars 2017*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL jours (base 218 jours)
I	A	176	1 510,00		
	B	181	1 517,00		
	C	186	1 524,00		
II	A	195	1 531,00		
	B	205	1 538,00		
	C	210	1 545,00		
III	A	225	1 552,00		
	B	235	1 581,40		
	C	245	1 649,30		
IV	A	260	1 748,95		
	B	280	1 882,57		
	C	300	2 017,26		
V	A	320	2 138,83		
	B	340	2 271,35		
	C	365	2 438,90		
VI (*)	A	370	2 133,14	25 597,68	29 437,33
	B	375	2 285,05	27 420,60	31 533,69
	C	380	2 448,80	29 385,60	33 793,44
VI	A	390	2 608,95	31 307,40	36 003,51
	B	430	2 908,82	34 905,84	40 141,72
	C	460	3 222,33	38 667,96	44 468,15
VII	A	500	3 587,56	43 050,72	49 508,33
	B	600	4 075,59	48 907,08	56 243,14
	C	700	4 831,89	57 982,68	66 680,08
(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10.2 de la convention collective nationale).					



Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

– ancienneté : 4,94 €;

– astreinte : 10,20 €.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2017.

(Suivent les signatures.)

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)**

---

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017  
(LORRAINE)

NOR : ASET1750308M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre  
SCOP BTP Est  
FFB Grand Est  
CAPEB Grand Est

D'une part, et  
CFTC  
URCB CFDT  
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Nancy le 13 février 2017, tous les partenaires sociaux ayant été dûment invités, en présence des représentants de la FFB Grand Est, la CAPEB Grand Est et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC.

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part.

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers.

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

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

### **Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures) pour les départements : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
150	1 480,30	9,76
170	1 501,95	9,90
185	1 535,09	10,12
210	1 707,30	11,26
230	1 838,40	12,12
250	1 974,80	13,02
270	2 128,67	14,03

### **Article 3**

Cet accord est valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017.

### **Article 4**

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

### **Article 5**

L'extension de cet accord, avec son application la plus rapide, sera demandée à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Nancy, le 13 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017**  
**(LORRAINE)**

NOR : ASET1750309M  
IDCC : 2609

Entre  
SCOP BTP Est  
FFB Grand Est  
CAPEB Grand Est

D'une part, et

CFTC  
URCB CFDT  
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Nancy, le 13 février 2017, tous les partenaires sociaux ayant été dûment invités, en présence des représentants de la FFB Grand Est, de la CAPEB Lorraine et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC.

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

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 aux valeurs suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

Niveau A	1 526,77
Niveau B	1 603,63
Niveau C	1 707,98
Niveau D	1 839,77
Niveau E	2 048,44
Niveau F	2 279,07
Niveau G	2 575,60
Niveau H	2 773,28

## **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 13 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750297M

IDCC : 1596

---

Entre

SCOP BTP Rhône-Alpes

FFB Auvergne - Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne - Rhône-Alpes

D'une part, et

URCB CFDT Rhône-Alpes

BTP FO Rhône-Alpes

BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire régionale s'est réunie les 5 janvier 2017, 24 janvier 2017 et le 1<sup>er</sup> février 2017 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises de bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minimaux des ouvriers employés dans les entreprises jusqu'à 10 salariés*

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés des huit départements de la région Rhône-Alpes sont fixées, comme suit :

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 :

– point : 7,923 € ;

– partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

## **Article 2**

### *Cas particulier du niveau I; position 1*

Par dérogation aux stipulations de l'article 1<sup>er</sup>, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 294,55 €.

## **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Article 4**

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

## **Article 5**

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au titre du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Villeurbanne, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Appointements minimaux des ouvriers du bâtiment, employés dans les entreprises de la région Rhône-Alpes occupant jusqu'à 10 salariés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017**

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,923 €.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I		
Ouvrier d'exécution :		
– position 1	150	1 483,00 (*)
– position 2	170	1 496,91
Niveau II		
Ouvrier professionnel	185	1 615,76
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 813,83
– position 2	230	1 972,29
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 130,75
– position 2	270	2 289,21
(*) Partie fixe de 294,55 €.		

Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.



Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750298M  
IDCC : 1597

---

Entre

SCOP BTP Rhône-Alpes

FFB Auvergne - Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne - Rhône-Alpes

D'une part, et

URCB CFDT Rhône-Alpes

BTP FO Rhône-Alpes

BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire régionale s'est réunie les 5 janvier 2017, 24 janvier 2017 et le 1<sup>er</sup> février 2017 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises de bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant plus de 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

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

Salaires minimaux des ouvriers employés dans les entreprises occupant plus de 10 salariés.

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant plus de 10 salariés des huit départements de la région Rhône-Alpes sont fixées, comme suit :

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 :

– point : 7,923 € ;

– partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

## **Article 2**

### *Cas particulier du niveau I, position 1*

Par dérogation aux stipulations de l'article 1<sup>er</sup>, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 294,55 €.

## **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Article 4**

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

## **Article 5**

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au titre du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Villeurbanne, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Appointements minimaux des ouvriers du bâtiment, employés dans les entreprises de la région Rhône-Alpes occupant plus de 10 salariés**

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,923 €.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I		
Ouvrier d'exécution :		
– position 1	150	1 483,00 (*)
– position 2	170	1 496,91
Niveau II		
Ouvrier professionnel	185	1 615,76
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 813,83
– position 2	230	1 972,29
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 130,75
– position 2	270	2 289,21
(*) Partie fixe de 294,55 €.		

Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2017

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

(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750294M

IDCC : 2609

Entre

SCOP BTP Rhône-Alpes

FFB Auvergne - Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne - Rhône-Alpes

D'une part, et

CFE-CGC BTP

URCB CFDT Rhône-Alpes

BTP FO Rhône-Alpes

BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 5 janvier 2017, 24 janvier 2017 et le 1<sup>er</sup> février 2017 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes.

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

(En euros.)

Niveau A	1 490
Niveau B	1 577

Niveau C	1 694
Niveau D	1 814
Niveau E	2 027
Niveau F	2 324
Niveau G	2 558
Niveau H	2 858

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Villeurbanne, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T1

**Accords nationaux**

**TRAVAUX PUBLICS**

(Tome I : accords nationaux)

---

Brochure n° 3005 T2

**Accords collectifs nationaux**

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

(Tome II : ouvriers)

---

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° 14 DU 21 DÉCEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 13 JUILLET 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1750314M

Entre  
CAPEB  
FNTF

FNSCOP BTP

FFB

D'une part, et

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FNSCBA CGT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant la nécessité d'adapter les forfaits horaires de participation de l'OPCA de la construction aux actions organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation et aux formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation, pour tenir compte des ressources disponibles ;

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

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

#### *Forfaits horaires de participation aux contrats et périodes de professionnalisation*

En application de l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2004 et sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent avenant décident :

- de maintenir les forfaits horaires de participation aux contrats de professionnalisation de la manière suivante :

(En euros.)

FORFAIT HORAIRE DE PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION			
	Formations techniques BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	Formations à la maintenance et à la conduite d'engins <sup>(1)</sup>	Formations « tertiaires » (autres que BTP)
Entreprises de toutes tailles hors publics prioritaires <sup>(2)</sup>	13	16	7
Entreprises de toutes tailles pour un public spécifique dit « public prioritaire » <sup>(2)</sup>	19	22	13
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.			
(2) Public « prioritaire » tel que mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.			

- d'ajuster les forfaits horaires de participation aux périodes de professionnalisation de la manière suivante :

(En euros.)

FORFAIT HORAIRE DE PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION			
Entreprises de toutes tailles	22	28	12

## **Article 2**

### *Annulation des dispositions antérieures*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> annulent et remplacent les dispositions relatives aux montants des forfaits horaires de participation financière aux contrats et périodes de professionnalisation fixées par les accords et avenants conclus antérieurement au présent texte.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur des dispositions*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prennent effet pour les contrats et périodes de professionnalisation qui débutent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 4**

### *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à toutes les entreprises ressortissantes et/ou adhérentes à l'OPCA de la construction.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

ACCORD DU 29 JUIN 2016  
RELATIF À LA STRATÉGIE DES BRANCHES DU BÂTIMENT  
ET DES TRAVAUX PUBLICS DANS LE CHAMP EMPLOI-FORMATION

NOR : ASET1750318M

Entre  
CAPEB  
FNTP  
FNSCOP BTP  
FFB

D'une part, et

FG FO  
FNCB CFDT  
CFE-CGC BTP  
FNSCBA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au cours des 10 dernières années, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont signé des accords afin de développer la formation professionnelle tout au long de la vie et la qualité de la formation professionnelle dans leurs branches professionnelles.

Ils ont engagé également une réforme de leurs organismes en charge de la formation au sein des branches du bâtiment et des travaux publics pour adapter ceux-ci à l'évolution de la réglementation et de l'environnement institutionnel.

Ces différentes initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment de l'apprentissage, et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

La profession est confrontée à une mutation, au moment où elle met en œuvre la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur volonté de disposer et mettre en œuvre une politique de branche forte et ambitieuse, au service des

jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises de la profession ainsi qu'au service des organismes de formation qui participent au développement des qualifications et des compétences professionnelles des différents publics.

Ils considèrent que la réussite de cette politique de branche ambitieuse n'est possible qu'en agissant à plusieurs niveaux et décident de prendre les dispositions suivantes :

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

#### *Politique des branches dans le domaine des études et recherches*

Au regard des missions qui leur sont confiées notamment par la loi de mars 2014 mais également des engagements fixés par les accords de 2004 et 2013, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable qu'elles disposent d'une information de qualité sur les besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences, et ce, à tous les niveaux d'emploi et sur l'ensemble du territoire.

Dans un environnement en forte mutation, ces données sont essentielles pour que les partenaires sociaux puissent piloter la politique professionnelle, et notamment la politique de certification, et alimenter un dialogue constructif avec les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs qui concourent au développement de la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, au niveau national comme au niveau régional.

Les organisations signataires rappellent que les ressources affectées par l'observatoire des métiers du BTP, par le CCCA-BTP ou par l'OPCA de la construction, permettent de disposer déjà aujourd'hui :

- d'analyses statistiques détaillées, au niveau national comme au niveau régional ;
- d'informations sur les métiers et leurs évolutions et de portraits statistiques ;
- d'outils de cartographie et de gestion des compétences ;
- de données sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois, des dispositifs de certification professionnelle et des qualifications ;
- d'études prospectives sur les besoins ;
- d'analyses sur les dispositifs de formation.

Les organisations signataires considèrent néanmoins que la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires en charge de la politique d'études gagnerait à être renforcée à l'initiative de l'observatoire des métiers du BTP et dans le cadre des prérogatives respectives des différentes instances ou organismes paritaires.

Cela permettrait notamment de :

- établir un programme coordonné d'études en fonction des priorités des partenaires sociaux ;
- développer les études prospectives tant au niveau national que régional ;
- coordonner l'utilisation de ces travaux et leur exploitation par les entreprises, les salariés, les organismes de formation, les partenaires sociaux et acteurs institutionnels nationaux et régionaux ;
- optimiser les partenariats avec l'ensemble des fournisseurs de statistiques au niveau professionnel et interprofessionnel ;
- développer l'analyse et l'exploitation des données au niveau des territoires, au plus près des besoins des jeunes, des entreprises et de leurs salariés ;
- développer une politique de veille et d'anticipation sur l'évolution des besoins de la profession.

## Article 2

### *Politique des branches en matière d'information et de communication*

Quelle que soit la conjoncture, les entreprises du bâtiment et des travaux publics recrutent au moins chaque année 75 000 salariés pour renouveler leurs effectifs. Elles ont besoin de continuer à faire connaître leurs métiers et leurs évolutions, les emplois qu'elles proposent et les formations qui permettent d'accéder aux différents niveaux d'emploi et de qualification.

Elles sont en concurrence avec d'autres entreprises d'autres secteurs professionnels qui cherchent également à attirer et accueillir les jeunes et y consacrent parfois des moyens significatifs.

Dans ce cadre, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable que la profession développe une politique de communication ambitieuse auprès des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi et de l'environnement institutionnel qui participe à l'orientation professionnelle des différents publics.

D'ores et déjà de nombreuses actions sont engagées par le CCCA-BTP, l'OPCA de la construction et l'observatoire des métiers du BTP à différents niveaux :

- supports d'informations sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- site internet ;
- campagne de communication ;
- revues.

Pour autant, au regard des besoins de recrutement et considérant l'importance de l'information et de la communication sur les métiers dans l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi, les organisations signataires considèrent nécessaire de renforcer la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires et ceci afin de :

- partager les moyens susceptibles d'être mobilisés pour communiquer auprès des différents publics (supports, base de données, fiches, vidéos...) ;
- mener conjointement des actions de communication ;
- coordonner les actions de communication engagées ;
- renforcer la présence du bâtiment et des travaux publics dans les médias pour mieux faire connaître les métiers, les emplois, les entreprises, les ouvrages du bâtiment et des travaux publics.

## Article 3

### *Politique des branches en matière de certification*

La profession dispose à l'heure actuelle d'un très grand nombre de diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle (CQP). Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration et à l'actualisation des diplômes et titres professionnels, dans le cadre des commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'emploi. Ils assurent, par ailleurs, le pilotage et l'actualisation des CQP développés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ils bénéficient de l'appui des services du CCCA-BTP dans le cadre des CPC de l'éducation nationale et de ceux de l'OPCA de la construction pour l'élaboration et l'actualisation des CQP.

Pour faire face aux évolutions plus rapides de l'emploi et accompagner véritablement le développement de parcours professionnels dans la profession, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable de faire évoluer leurs certifications, en s'appuyant sur les études engagées par la profession, notamment celles de l'observatoire des métiers du BTP.

Ils estiment également indispensable de développer la modularisation de leurs certifications en blocs de compétences dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, faciliter la VAE et la reconnaissance des compétences des salariés des entreprises du bâtiment et des travaux publics, sans que cela ne débouche sur la certification des blocs de compétences.

## Article 4

### *Politique des branches en matière de financement de la formation professionnelle initiale et continue*

À travers leurs différentes contributions légales, conventionnelles et volontaires, les entreprises du bâtiment et des travaux publics consacrent des ressources importantes au développement de la formation professionnelle initiale et continue et en particulier à l'apprentissage, compte tenu de leur attachement à cette voie de formation privilégiée par la profession.

Une partie de ces ressources vient compléter le financement de la formation professionnelle initiale et de l'apprentissage assuré par les conseils régionaux et l'État.

Conformément aux décisions des partenaires sociaux, ces ressources collectées par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction sont destinées au financement de la qualité de la formation dans la profession.

Elles doivent permettre de conforter les relations avec les établissements du réseau paritaire du CCCA BTP et, au-delà, développer les partenariats avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle initiale qui proposent des formations aux métiers du bâtiment et des travaux publics et s'inscrivent dans le cadre de la politique des branches.

Les organisations signataires considèrent que l'utilisation des ressources de l'OPCA de la construction (fonds de la professionnalisation, taxe d'apprentissage) constitue, dès lors qu'elle est coordonnée à l'action du CCCA-BTP, une opportunité d'améliorer le financement d'une politique de qualité dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

## Article 5

### *Modalités de mise en œuvre*

Pour mettre en œuvre dès que possible l'ensemble de ces dispositions, les parties signataires demandent à leurs représentants siégeant respectivement au conseil d'administration du CCCA-BTP et au conseil d'administration de l'OPCA de la construction de :

- constituer dès la signature du présent accord un groupe de travail paritaire conjoint composé de 2 membres par organisation choisis parmi les mandataires siégeant dans chacun des organismes ;
- élaborer une convention de partenariat entre les deux organismes portant sur l'ensemble des dispositions de l'accord ;
- engager le programme de collaboration entre les deux organismes, après validation par les conseils d'administration respectifs.

Parallèlement, les partenaires sociaux engageront une étude sur l'opportunité et la faisabilité de regrouper certains moyens des deux structures, tout en conservant les deux organismes paritaires.

Dans ce cadre, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics élaboreront au cours du second semestre 2016 le cahier des charges de l'étude et assureront son pilotage.

## Article 6

### *Adaptation du dispositif territorial de l'apprentissage*

Les organisations signataires prennent acte que la réduction du nombre de régions en application de la loi NOTRe, devrait conduire les partenaires sociaux à regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires afin que conformément aux dispositions de l'accord du 6 septembre 2006, il n'y ait qu'une seule association paritaire par région.

Elles estiment néanmoins qu'au regard de l'évolution de l'apprentissage, la priorité doit être mise sur les nécessaires adaptations de chaque association, conformément aux orientations fixées par les partenaires sociaux dans l'accord du 3 juillet 2013.

Parallèlement, elles invitent dès à présent leurs représentants siégeant dans les associations à engager les discussions au niveau régional, en prenant soin de mener au préalable et avec l'appui du CCCA-BTP une étude détaillée sur l'opportunité et les conditions d'un regroupement territorial.

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif de regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires dans les régions concernées au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 7**

### *Durée. – Adhésion. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

## **Article 8**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code IDCC 1597) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004, (codes IDCC 2420 et 0203) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics :

- à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, 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 CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 3212).

Ainsi que dans les DOM.

## **Article 9**

### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION**

---

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1750289M

Entre

FNB

FFB

GPFFB

FNSL

SEI

FFT

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

GIFAP

CB

SNIELB

FIBRAGGLOS

SNAPB

FIFAS

FBT

SNCB

D'une part, et

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de :

- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

À cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mettre en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, d'une part les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales et d'autre part, les salariés doivent sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

À ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif de continuer à :

- permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;



- développer l’insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d’activités visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l’emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- développer et inciter à recourir au bilan de compétence ;
- développer la formation pour les salariés qui sont en place dans le cadre de la professionnalisation.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l’accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l’accord national du 6 décembre 2011 et de ses avenants relatifs à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, à la période de professionnalisation, au tutorat, à l’observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

Le présent accord confirme l’accord du 2 juin 2016 portant sur la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l’importation des bois.

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

### *Champ d’application*

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

#### Référence NAPE/NAF

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l’activité principale d’approvisionnement résulte de l’achat à l’importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois .....5907/51.5E.

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail .....4801/20.1A

Fabrication de parquets et lambris en lames .....4803/20.1A

Fabrication de parquets assemblés en panneaux .....4803/20.3Z

Moulures, baguettes .....4803/20.3Z

Bois de placages, placages tranchés et déroulés .....4804/20.2Z

Production de charbon de bois .....24.1G

Panneaux de fibragglos .....4804/26.6J

Poteaux, traverses, bois injectés .....4804/20.1A

Application de traitement des bois .....4804/20.1B

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) .....4805/20.4Z

Emballages légers en bois, boîtes à fromage .....4805/20.4Z

Palettes .....4805/20.4Z

Tourets .....4805/20.4Z

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes) .....4807/20.5A

Fibres de bois .....4807/20.1A

Farine de bois .....4807/20.1A



Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping .....	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes) .....	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège .....	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège .....	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège .....	6422/51.4S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures .....	
À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.	

## Article 2

### *Dispositions sur les différents éléments financés*

#### 2.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

##### 2.1.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

###### a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

###### b) Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

###### c) Public concerné par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi (y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail en vue d'acquérir des qualifications autres que celles normalement éligibles au contrat de professionnalisation. Ils ont accès à toute formation dès lors qu'elle est qualifiante.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### *d) Réalisation de l'action de formation*

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

#### *e) Renouvellement du contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
  - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
  - soit en cas de maternité, de maladie ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle ;
  - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

#### *f) Activités saisonnières*

Pour l'exercice d'activités saisonnières, notamment pour le secteur de l'emballage léger, au sens de l'article L. 1242-2 alinéa 3, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation.

Elle détermine :

- l’affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier pré-défini ;
- la désignation de l’employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l’article L. 6325-13 ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d’essai prévue à l’article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l’initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

### 2.1.2. Conditions relatives à la formation

#### a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l’action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n’ayant pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS), de l’allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

#### b) Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d’un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d’acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
- soit reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d’activité concernés ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l’OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE nécessitant un examen en commission paritaire.

### 2.1.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d’une qualification au moins égale à celle d’un baccalauréat professionnel ou d’un titre ou d’un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération du salaire minima relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

#### 2.1.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

##### a) Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

##### b) Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

##### c) Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

#### 2.1.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 15 €, dans la limite du coût réel :
  - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois :

- pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin ;
- et pourront être fondés sur des critères autres que le temps passé en stage en application de la loi « travail » qui modifie l'article L. 6332-14 du code du travail.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés).

Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

#### 2.1.6. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

### 2.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

#### 2.2.1. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

- 1° Prioritairement, l'obtention d'un diplôme ou d'un CQP inscrit sur la liste de la CPNE ;
- 2° L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- 3° L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret du 13 février 2015 et de son nouvel article D. 6113-1 du code du travail résumé comme suit : « le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser et favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. » ;
- 4° L'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP ;
- 5° L'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

#### 2.2.2. Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

##### 2.2.2.1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

#### 2.2.2.2. Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

#### 2.2.2.3. Déplacements

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre de la période de professionnalisation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les frais de garde d'enfants peuvent être pris en charge sous réserve d'une décision de l'OPCA de branche qui permet le remboursement à l'entreprise.

#### 2.2.2.4. Organisation du parcours de formation

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. Une phase de réalisation des actions de formation ;
3. Une phase de certification des parcours de formation.

#### 2.2.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

#### 2.2.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants dans la limite des fonds disponibles :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.



Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

## 2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### 2.3.1. Mise en place de l'observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

### 2.3.2. Mission de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

### 2.3.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés par toute cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

### 2.3.4. Comité paritaire de pilotage

#### a) Missions

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

#### b) Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCA de branche.

#### 2.3.5. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE des industries du bois et de l'importation des bois réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire, en fonction des travaux et études demandés, et est transmis à la section professionnelle.

#### 2.4. Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet, en application de l'article D. 6325-7 du code du travail :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés du nombre de fonction tutorale exercé sur l'année et sera informé sur le bilan social.



Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (par exemple gratification, prime de tutorat, réduction du temps de travail).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat ou période de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l'OPCA de branche pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (C. trav. art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

## 2.5. Compte personnel formation (CPF)

### 2.5.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à partir de 16 ans notamment :

- pour les personnes actives qui occupent un emploi, y compris lorsqu'elles sont titulaires d'un contrat de travail de droit français et qui exercent leur activité à l'étranger ;
- pour les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle,

et fermé au décès du titulaire.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

### 2.5.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

### 2.5.3. Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, et le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le nombre d'heures de formation est majoré pour le salarié qui n'a 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 ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. En pratique, ce dernier bénéficie dorénavant de 48 heures par an dans la limite d'un plafond maximal de 400 heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'elle n'applique pas la durée légale de travail.

### 2.5.4. Abondements : priorités de branche

#### Publics prioritaires

Les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

## Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

### 2.5.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles :

- les formations permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; toutefois, seules les heures acquises au titre du nouveau compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Par ailleurs, le législateur permet la mobilisation du CPF pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, dès lors que celle-ci figure bien sur la liste des formations éligibles.

### 2.5.6. Modalités de mise en œuvre

#### 2.5.6.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2.5.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 2.5.6.1.2.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

#### 2.5.6.1.1. Demande à l'employeur

##### Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

#### Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

##### 2.5.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

##### 2.5.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

#### 2.5.7. Financement

##### 2.5.7.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

## 2.5.7.2. Financement par l'OPCA de branche

### 2.5.7.2.1. Procédure à suivre

#### Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

#### Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le FONGECIF, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le FONGECIF concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le FONGECIF, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

### 2.5.7.2.2. Éléments pris en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
- 2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- 3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

## Article 3

### *Entretien professionnel*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à

temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. À défaut, l'entreprise versera au trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

## **Article 4**

### *Conseil en évolution professionnelle*

L'employeur informera le salarié de sa possibilité de recourir au dispositif conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail. Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié qui le souhaite de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité. (Pôle emploi, APEC, mission locale, OPACIF et Cap emploi pour les salariés handicapés.)

## **Article 5**

### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

#### **5.1. Mise en œuvre**

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.



## 5.2. Diffusion et communication

Les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

### Article 6

#### *Égalité hommes femmes*

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à la mise en œuvre d'un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise en tenant compte de la proportionnalité existante dans les différentes catégories de salariés concernées. Cet objectif pourra notamment être suivi au moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche.

### Article 7

#### *Rôle de la section professionnelle de l'OPCA de branche pour les différentes formations*

##### 7.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de branche et gérée par la section professionnelle paritaire des industries du bois et de l'importation des bois.

##### 7.2. Missions de la section

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue définie par les dispositions conventionnelles de branche, dans le respect des orientations fixées par la CPNE.

La SPP définit chaque année un budget prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif.

La SPP suit l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche, conformément aux orientations de la CPNE, et dans le respect des règles et décisions définies par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Au regard des évolutions du périmètre de la branche et des priorités associées, la SPP s'attachera à identifier, mesurer et anticiper les besoins des entreprises afin d'élaborer un budget annuel prévisionnel.

En outre, la SPP :

- en application des dispositions des accords de branche et des décisions de la CPNE, contrôle et vérifie les règles de prise en charge au titre des sections financières « Compte personnel for-

mation », « Professionnalisation », « Plan des entreprises de moins de 10 salariés », « Plan des entreprises de 10 à 49 salariés » et « Plan des entreprises de 50 à 299 salariés », dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds et des statuts de l'OPCA de branche ;

- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- révisé périodiquement le budget prévisionnel ;
- établit un rapport annuel sur l'utilisation des fonds mutualisés qu'elle transmet au conseil d'administration de l'OPCA de branche ainsi qu'à la CPNE au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

## **Article 8**

### *Dispositions diverses*

#### 8.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

#### 8.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

#### 8.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

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

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

#### 8.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 8.5. Adhésion

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

---

ACCORD DU 16 JANVIER 2017

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS

NOR : ASET1750296M

IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

SNEPL CFTC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont acté en 2013 qu'ils souhaitaient réviser les classifications existantes, première étape de la refonte globale de la convention collective nationale afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux métiers d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés par toutes les voies d'accès – formation initiale ou formation continue, compétences acquises par l'expérience ou les apprentissages informels notamment.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites au plus grandes.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- garantir la plus grande équité dans le classement des emplois, grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères communs à tous les emplois (quelle que soit la filière dont les emplois relèvent) ;
- favoriser les mobilités internes ou externes au sein de la branche ;
- pouvoir utiliser la classification comme un véritable outil GRH, dans une logique de progression et valorisation des compétences au sein de la branche ;
- accompagner les évolutions et la diversification des activités dans les organismes de formation ;
- faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte des modèles organisationnels rencontrés dans les organismes de formation.

En conséquence, le présent accord a pour objet de :

- réviser la classification conventionnelle prévue à l'article 20 de la CCNOF (titre I) ;
- réviser consécutivement tous les articles impactés par cette classification, y inclus les accords et avenants relatifs aux régimes conventionnels prévoyance et frais de santé en vigueur qui déterminent la notion de cadre au sens de l'ANI de 1947 (titre II) ;
- mettre en place au niveau de la branche des outils opérationnels d'appropriation du nouveau dispositif et de suivi de mise en œuvre en tenant compte des contraintes des entreprises de la branche (titre III).

La mise en œuvre dynamique d'une classification conventionnelle est essentielle pour les entreprises et les salariés car :

- elle permet de classer, de façon objective, les emplois ;
- elle constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des compétences ;
- elle sécurise la relation contractuelle dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paie, certificat de travail, registre du personnel, etc.).

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par le groupe de travail paritaire mis en place, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### REFONTE DE LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

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

L'accord du 11 juillet 1994 est abrogé.

#### Article 2

L'article 20 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

##### « Article 20

##### *Classification conventionnelle*

##### 20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;

- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

## 20.2. Universalité de la classification des emplois

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

## 20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

- filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
- filière 2 : développement ;
- filière 3 : supports.

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

### Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ou de l'ingénierie de formation.

### Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

### Filière 3 : supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

#### 20.4. Critères classants et emplois repérés

##### 20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
- le management ;
- le relationnel ;
- l'impact ;
- l'ampleur des connaissances ;
- la complexité et le savoir-faire professionnels,

définis ci-après.

L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le management définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des connaissances est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire professionnel mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

##### 20.4.2. Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs "marches", correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (cf. art. 20.5 infra).

#### 20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, *a posteriori*).

MARCHE	DÉFINITION	POINTS
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i> , portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et <i>a posteriori</i>	48
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification <i>a posteriori</i> , faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/du centre de formation	90

#### 20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie :

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de :

- la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
- la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;
- la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/métier ou multi-filière/métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
  - la complexité des projets managés ;
  - les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

MARCHE	DÉFINITION	POINTS
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée  Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)  Ou coordination permanente de projet(s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	29
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière  Ou coordination permanente de projet(s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)  Ou coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation  Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	39
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)  Ou coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	48
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/du centre/de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

#### 20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :

- la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;

- la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
- le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ou son impact sur l'organisme.

MARCHE	DÉFINITION	POINTS
1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/externes; clients/fournisseurs; privé/institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

#### 20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :

- l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
- la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

MARCHE	DÉFINITION	POINTS
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains...)	58



MARCHE	DÉFINITION	POINTS
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains...) sur l'organisme de formation	90

#### 20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

MARCHE	DÉFINITION	POINT
1	Le poste ne requiert pas de connaissances particulières à détenir en préalable	20
2	Le poste requiert des notions dans un ou plusieurs domaine(s) ou discipline(s)	32
3	Le poste requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	43
4	Le poste requiert des connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines Ou le poste requiert des connaissances approfondies d'un domaine ou discipline	54
5	Le poste requiert des connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines	67
6	Le poste requiert une expertise (c'est-à-dire une spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications) dans un ou plusieurs domaines/disciplines	90

#### 20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'opère en fonction de :

- la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ;
- le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyse et décryptage de situations) ;
- les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée (c'est-à-dire, pour déterminer quelle méthode, posture, technicité à mobiliser).

MARCHE	DÉFINITION	POINT
1	Exécution de tâches simples, réalisables par l'application de techniques, outils ou modes opératoires requérant pas ou peu d'expérience ou de savoir spécifique, et directement appréhendables	20
2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40
3	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs	58



MARCHE	DÉFINITION	POINT
4	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer (prise de recul, vision prospective)	90

### 20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

### 20.5 Bonifications

En sus des six critères classants, deux bonifications sont mises en place afin de valoriser certaines situations d'emploi :

La bonification responsabilité juridique : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

DÉFINITION	POINT DE BONIFICATION
Aucune délégation	0
Délégation formalisée de pouvoir sans responsabilité pénale	20
Délégation formalisée de pouvoir avec responsabilité pénale	40

La bonification poste interfilières : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

DÉFINITION	POINT DE BONIFICATION
Pas de polyvalence	0
Les missions du poste relèvent de deux filières différentes	10
Les missions du poste relèvent de trois filières différentes	20

### 20.6. Paliers d'emplois

L'échelle de classification est constituée de 31 paliers d'emplois.

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

FOURCHETTE DE COEFFICIENT	PALIER
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2

FOURCHETTE DE COEFFICIENT	PALIER
De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

## 20.7. Catégories professionnelles

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle. Elle permet d'accorder des droits spécifiques, notamment en termes de garanties sociales, aux différentes catégories identifiées.

Elle permet de disposer de données statistiques utiles à la recherche de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

### 20.7.1. Statut employé

Le statut employé est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 100 et le coefficient 170 inclus.

### 20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

Le statut agent de maîtrise ou technicien est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 171 et le coefficient 349 inclus.

### 20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
  - atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
  - atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
  - atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

## 20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

Une fois la pesée des emplois réalisée, il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

À cette occasion, et s'il le souhaite, le salarié peut demander à l'employeur ou son représentant un entretien destiné à échanger sur le positionnement de son emploi dans la classification au regard des critères classants. Cet entretien doit permettre de détailler les compétences requises par l'emploi occupé. Cet entretien se tient au plus tard dans les 3 mois qui suivent la demande du salarié.

Il est rappelé également que le palier sur lequel l'emploi se situe doit figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une fiche d'emploi.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer à leurs salariés des fiches de poste, étant entendu qu'une telle fiche qui a vocation à évoluer n'a pas, en soi, de valeur contractuelle.

Il est précisé que le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).

## 20.9. Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'entretiens professionnels, au moins une fois tous les 2 ans. Cet entretien est consacré aux pistes et

perspectives d'évolution professionnelle en lien avec l'emploi actuel, les qualifications et les compétences du salarié.

Cet entretien professionnel, conduit par une personne à même de décider de l'évolution professionnelle ou d'en référer à un autre, fait l'objet à son terme, de la remise d'un document écrit dont une copie est remise ou transmise numériquement au salarié. »

## TITRE II

### IMPACT DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION SUR LES AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'ensemble des dispositions conventionnelles en dehors des articles mentionnés aux articles 3 et 4 du titre 2, reste inchangé.

#### Article 3

L'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation est ainsi rédigé :

##### « Article 21

##### *Rémunérations minimales conventionnelles*

Le salaire minimum conventionnel s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le salaire minimum de branche constitue à la fois une garantie de niveau de vie pour le salarié et une barrière contre le dumping social nuisible à la fois à l'ensemble de la profession et à la qualité des prestations rendues.

Les rémunérations minimales conventionnelles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) dans les conditions fixées en annexe de la présente convention.

Un salarié d'une filière ou d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération effective plus élevée que le minimum conventionnel applicable en lien avec le positionnement conventionnel au sein de la grille de classification. »

#### Article 4

1. Les termes « Formateurs des catégories D et E », « Formateurs des niveaux D et E », « Les formateurs D et E » ou toute autre formule équivalente au sein de la convention collective nationale deviennent : « Les formateurs non cadres ». Cette nouvelle terminologie s'applique particulièrement aux articles suivants :

- article 3 ;
- article 10.1.1 ;
- article 10.2 ;
- article 13.3.

2. Le titre de l'article 10.3 devient : « Durée du travail des formateurs non cadres »

3. Le premier alinéa de l'article 10.3 est modifié ainsi :

« Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs. »

4. Dans l'article 10.3.4, les termes « Par exemple, un formateur D ou E » sont substitués par les termes « Par exemple, un formateur non cadre ».

Le titre de l'article 10.4 devient « Durée du travail des formateurs cadres ».

L'article 10.4 devient « Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail. »

### TITRE III

## ENTRÉE EN VIGUEUR, MISE EN ŒUVRE, SUIVI

### Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension totale.

À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour appliquer la nouvelle classification. Toutefois, la nouvelle classification sera applicable immédiatement aux salariés recrutés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 6

En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les protagonistes pourront saisir la commission nationale ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un compte rendu du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

Cette commission sera composée et d'un représentant pour chaque organisation syndicale signataire du collège salarié et d'un nombre égal de représentants du collège employeur et se réunira au moins une fois tous les 3 mois, pendant la période de mise en place effective de la nouvelle classification.

Les décisions de la commission s'imposeront aux deux parties et donneront lieu à un protocole d'accord transactionnel.

La commission sera dissoute dans un délai de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 7

La classification des emplois est un outil dynamique qui doit être en phase avec les évolutions de l'activité et des emplois. En conséquence, les partenaires sociaux examineront, tous les 5 ans, la nécessité de réviser ou de faire évoluer cette classification, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en lien avec la CPEF et la CVD, et en lien avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

## **Article 8**

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Chaque organisation signataire doit parapher chaque page de l'accord.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

TABLEAU DES MINIMA CONVENTIONNELS RÉSULTANT DE  
LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION À LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

*(En euros.)*

PALIER	FOURCHETTE DE COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1	De 100 à 109	17 943,63
2	De 110 à 119	17 988,95
3	De 120 à 132	18 033,24
4	De 133 à 144	18 056,81
5	De 145 à 157	18 078,56
6	De 158 à 170	18 120,20
7	De 171 à 185	18 161,83
8	De 186 à 199	19 371,37
9	De 200 à 206	20 829,43
10	De 207 à 213	21 558,46
11	De 214 à 219	22 287,49
12	De 220 à 226	22 912,38
13	De 227 à 233	23 641,41
14	De 234 à 239	24 370,44
15	De 240 à 245	24 995,32
16	De 246 à 251	25 620,20
17	De 252 à 257	26 245,09
18	De 258 à 263	26 869,97
19	De 264 à 269	27 494,85
20	De 270 à 277	28 119,73
21	De 278 à 285	28 952,91
22	De 286 à 293	29 786,09
23	De 294 à 301	30 619,27
24	De 302 à 309	31 452,44
25	De 310 à 349	32 285,62
26	De 350 à 399	36 451,51
27	De 400 à 449	41 658,87
28	De 450 à 499	46 866,22
29	De 500 à 549	52 073,58
30	De 550 à 599	57 280,94
31	À partir de 600	62 488,30

Brochure n° 3205

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

**AVENANT DU 5 JANVIER 2017  
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ARTICLE 5.4  
DU TITRE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1750321M

IDCC : 2543

Entre  
CSNGT  
UNGE  
SNEPPIM

D'une part, et  
SPABEIC CFE-CGC BTP  
BATIMAT-TP CFTC  
SYNATPAU CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 5 janvier 2017 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord de révision de l'article 5.4 sur la définition des jours fériés.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 5 janvier 2017 et pour une durée de 15 jours soit le 20 janvier 2017.

Il s'ensuit l'écriture suivante de l'article 5.4 :

« Tous les jours de fêtes légales sont chômés. Ce chômage ne peut entraîner une diminution du salaire mensuel pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Les jours fériés chômés ne sont en aucun cas récupérables et ne sont pas comptabilisés comme jours de congés payés lorsqu'ils tombent un jour ouvrable.

Les jours légaux et fériés sont : le jour de l'An, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai et le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.



S'ajoutent à ces jours fériés légaux :

- dans les départements Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, le Vendredi saint et le 26 décembre ;
- dans les départements d'outre-mer, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage. Il s'agit du 27 mai en Guadeloupe, du 10 juin en Guyane, du 22 mai en Martinique, du 20 décembre à la Réunion et du 27 avril à Mayotte.

Si le 1<sup>er</sup> Mai tombe un jour non travaillé dans l'entreprise ou le cabinet, une indemnité égale à 1 journée de salaire sera allouée à chaque employé. Cette indemnité pourra être remplacée par un repos compensateur d'égale durée d'un commun accord. »

Fait à Paris, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

---

AVENANT DU 25 JANVIER 2017  
À L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1750310M

IDCC : 2264

---

Entre

SYNERPA

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 209 ne pourra être inférieur à 1 480,50 € brut pour un temps plein.

**Article 2**

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1<sup>er</sup> juin 2017 le coefficient 209 est supprimé et remplacé par le coefficient 210.

**Article 3**

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,05 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

**Article 4**

L'article 1<sup>er</sup> du présent avenant s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Les articles 2 et 3 du présent avenant s'appliqueront dès le 1<sup>er</sup> juin 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 17 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750293M

IDCC : 979

Entre

UIMM de la région havraise

D'une part, et

CGT-FO

CFDT métallurgie du Havre

CGC Haute-Normandie

CFTC métallurgie du Havre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

À partir de l'année 2017, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

*(Tableau page suivante.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	18 039
	2	145	18 092
	3	155	18 110
II	1	170	18 132
	2	180	18 184
	3	190	18 452
III	1	215	19 661
	2	225	20 278
	3	240	21 469
IV	1	255	22 527
	2	270	23 723
	3	285	25 126
V	1	305	26 496
	2	335	29 071
	3	365	31 479
		395	34 099

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

### Article 3

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2017, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,43 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Indemnité de panier de nuit et de panier de jour*

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,91 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,76 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 1,76 € ;
- de nuit : 4,91 €. »

#### **Article 5**

##### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

#### **Article 6**

##### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

#### **Article 7**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

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

Fait au Havre, le 17 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU 17 FÉVRIER 2017 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX INDEMNITÉS DE PANIER

### **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017 établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.**

Valeur du point : 5,43 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	760,20	22,81	30,41	38,01	45,61	53,21	60,82	68,42	76,02	83,62	91,22	98,83	106,43	114,03
	2	145	787,35	23,62	31,49	39,37	47,24	55,11	62,99	70,86	78,74	86,61	94,48	102,36	110,23	118,10
	3	155	841,65	25,25	33,67	42,08	50,50	58,92	67,33	75,75	84,17	92,58	101,00	109,41	117,83	126,25
II	1	170	923,10	27,69	36,92	46,16	55,39	64,62	73,85	83,08	92,31	101,54	110,77	120,00	129,23	138,47
	2	180	977,40	29,32	39,10	48,87	58,64	68,42	78,19	87,97	97,74	107,51	117,29	127,06	136,84	146,61
	3	190	1031,70	30,95	41,27	51,59	61,90	72,22	82,54	92,85	103,17	113,49	123,80	134,12	144,44	154,76
III	1	215	1167,45	35,02	46,70	58,37	70,05	81,72	93,40	105,07	116,75	128,42	140,09	151,77	163,44	175,12
	2	225	1221,75	36,65	48,87	61,09	73,31	85,52	97,74	109,96	122,18	134,39	146,61	158,83	171,05	183,26
	3	240	1303,20	39,10	52,13	65,16	78,19	91,22	104,26	117,29	130,32	143,35	156,38	169,42	182,45	195,48
IV	1	255	1384,65	41,54	55,39	69,23	83,08	96,93	110,77	124,62	138,47	152,31	166,16	180,00	193,85	207,70
	2	270	1466,10	43,98	58,64	73,31	87,97	102,63	117,29	131,95	146,61	161,27	175,93	190,59	205,25	219,92
	3	285	1547,55	46,43	61,90	77,38	92,85	108,33	123,80	139,28	154,76	170,23	185,71	201,18	216,66	232,13

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 656,15	49,68	66,25	82,81	99,37	115,93	132,49	149,05	165,62	182,18	198,74	215,30	231,86	248,42
	2	335	1 819,05	54,57	72,76	90,95	109,14	127,33	145,52	163,71	181,91	200,10	218,29	236,48	254,67	272,86
	3	365	1 981,95	59,46	79,28	99,10	118,92	138,74	158,56	178,38	198,20	218,01	237,83	257,65	277,47	297,29
	3	395	2 144,85	64,35	85,79	107,24	128,69	150,14	171,59	193,04	214,49	235,93	257,38	278,83	300,28	321,73

*Ouvriers (y compris majoration de 5 %)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	798,21	23,95	31,93	39,91	47,89	55,87	63,86	71,84	79,82	87,80	95,79	103,77	111,75	119,73
	2	145	826,72	24,80	33,07	41,34	49,60	57,87	66,14	74,40	82,67	90,94	99,21	107,47	115,74	124,01
	3	155	883,73	26,51	35,35	44,19	53,02	61,86	70,70	79,54	88,37	97,21	106,05	114,89	123,72	132,56
II	1	170	969,26	29,08	38,77	48,46	58,16	67,85	77,54	87,23	96,93	106,62	116,31	126,00	135,70	145,39
	3	190	1 083,29	32,50	43,33	54,16	65,00	75,83	86,66	97,50	108,33	119,16	129,99	140,83	151,66	162,49
III	1	215	1 225,82	36,77	49,03	61,29	73,55	85,81	98,07	110,32	122,58	134,84	147,10	159,36	171,62	183,87
	3	240	1 368,36	41,05	54,73	68,42	82,10	95,79	109,47	123,15	136,84	150,52	164,20	177,89	191,57	205,25
IV	1	255	1 453,88	43,62	58,16	72,69	87,23	101,77	116,31	130,85	145,39	159,93	174,47	189,00	203,54	218,08
	2	270	1 539,41	46,18	61,58	76,97	92,36	107,76	123,15	138,55	153,94	169,33	184,73	200,12	215,52	230,91
	3	285	1 624,93	48,75	65,00	81,25	97,50	113,74	129,99	146,24	162,49	178,74	194,99	211,24	227,49	243,74



*Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 249,17	37,48	49,97	62,46	74,95	87,44	99,93	112,43	124,92	137,41	149,90	162,39	174,88	187,38
	3	240	1 394,42	41,83	55,78	69,72	83,67	97,61	111,55	125,50	139,44	153,39	167,33	181,28	195,22	209,16
IV	1	255	1 481,58	44,45	59,26	74,08	88,89	103,71	118,53	133,34	148,16	162,97	177,79	192,60	207,42	222,24
	3	285	1 655,88	49,68	66,24	82,79	99,35	115,91	132,47	149,03	165,59	182,15	198,71	215,26	231,82	248,38
V	1	305	1 772,08	53,16	70,88	88,60	106,32	124,05	141,77	159,49	177,21	194,93	212,65	230,37	248,09	265,81
	2	335	1 946,38	58,39	77,86	97,32	116,78	136,25	155,71	175,17	194,64	214,10	233,57	253,03	272,49	291,96
	3	365	2 120,69	63,62	84,83	106,03	127,24	148,45	169,65	190,86	212,07	233,28	254,48	275,69	296,90	318,10
	3	395	2 294,99	68,85	91,80	114,75	137,70	160,65	183,60	206,55	229,50	252,45	275,40	298,35	321,30	344,25

**Convention collective**

**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Rouen et Dieppe)  
(29 mai 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1991)

---

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,  
AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750295M  
IDCC : 1604

---

Entre

UIMM 76

D'une part, et

FNSM CFTC

CFE-CGC Haute-Normandie

CFDT métallurgie Rouen

USM FO métallurgie Seine-Maritime

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« ANNEXE II

**Appointements minimaux garantis**

**1. Principes**

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérifi-

cation de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2017 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

### Barème des REAG à partir de 2017

(En euros.)

	COEFFICIENT	REAG
I	140	18 184
	145	18 230
	155	18 276
II	170	18 350
	180	18 717
	190	19 318
III	215	20 499
	225	21 263
	240	22 618
IV	255	23 392
	270	24 606
	285	25 965
V	305	27 483
	335	30 106
	365	32 741
	395	35 392

## 3. Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodités définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro*

*rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

## **Article 2**

### *Prime et ancienneté*

#### 1. Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 2. Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> mars 2017, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,43 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

#### 3. Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2 ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

## **Article 3**

### *Indemnité de panier*

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,27 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017. »

## **Article 4**

### *Indemnité de transport*

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres. À compter du 1<sup>er</sup> mars 2017, son montant est de 27,07 € par mois. Il est porté à 36,52 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à cinq kilomètres, à 46,86 € s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à dix kilomètres, à 61,80 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à vingt kilomètres. »

## **Article 5**

### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barème ancienneté en euros au 1<sup>er</sup> mars 2017 correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif)**

Valeur du point : 5,43 €.

*Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	23,95	31,93	39,91	47,89	55,87	63,86	71,84	79,82	87,80	95,79	103,77	111,75	119,73
145	24,80	33,07	41,34	49,60	57,87	66,14	74,40	82,67	90,94	99,21	107,47	115,74	124,01
155	26,51	35,35	44,19	53,02	61,86	70,70	79,54	88,37	97,21	106,05	114,89	123,72	132,56
170	29,08	38,77	48,46	58,16	67,85	77,54	87,23	96,93	106,62	116,31	126,00	135,70	145,39
190	32,50	43,33	54,16	65,00	75,83	86,66	97,50	108,33	119,16	129,99	140,83	151,66	162,49
215	36,77	49,03	61,29	73,55	85,81	98,07	110,32	122,58	134,84	147,10	159,36	171,62	183,87
240	41,05	54,73	68,42	82,10	95,79	109,47	123,15	136,84	150,52	164,20	177,89	191,57	205,25
255	43,62	58,16	72,69	87,23	101,77	116,31	130,85	145,39	159,93	174,47	189,00	203,54	218,08
270	46,18	61,58	76,97	92,36	107,76	123,15	138,55	153,94	169,33	184,73	200,12	215,52	230,91
285	48,75	65,00	81,25	97,50	113,74	129,99	146,24	162,49	178,74	194,99	211,24	227,49	243,74

*Agents de maîtrise d'atelier seulement (y compris la majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
215	37,48	49,97	62,46	74,95	87,44	99,93	112,43	124,92	137,41	149,90	162,39	174,88	187,38
240	41,83	55,78	69,72	83,67	97,61	111,55	125,50	139,44	153,39	167,33	181,28	195,22	209,16
255	44,45	59,26	74,08	88,89	103,71	118,53	133,34	148,16	162,97	177,79	192,60	207,42	222,24
285	49,68	66,24	82,79	99,35	115,91	132,47	149,03	165,59	182,15	198,71	215,26	231,82	248,38
305	53,16	70,88	88,60	106,32	124,05	141,77	159,49	177,21	194,93	212,65	230,37	248,09	265,81
335	58,39	77,86	97,32	116,78	136,25	155,71	175,17	194,64	214,10	233,57	253,03	272,49	291,96
365	63,62	84,83	106,03	127,24	148,45	169,65	190,86	212,07	233,28	254,48	275,69	296,90	318,10
395	68,85	91,80	114,75	137,70	160,65	183,60	206,55	229,50	252,45	275,40	298,35	321,30	344,25

*Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	22,81	30,41	38,01	45,61	53,21	60,82	68,42	76,02	83,62	91,22	98,83	106,43	114,03
145	23,62	31,49	39,37	47,24	55,11	62,99	70,86	78,74	86,61	94,48	102,36	110,23	118,10
155	25,25	33,67	42,08	50,50	58,92	67,33	75,75	84,17	92,58	101,00	109,41	117,83	126,25
170	27,69	36,92	46,16	55,39	64,62	73,85	83,08	92,31	101,54	110,77	120,00	129,23	138,47
180	29,32	39,10	48,87	58,64	68,42	78,19	87,97	97,74	107,51	117,29	127,06	136,84	146,61
190	30,95	41,27	51,59	61,90	72,22	82,54	92,85	103,17	113,49	123,80	134,12	144,44	154,76
215	35,02	46,70	58,37	70,05	81,72	93,40	105,07	116,75	128,42	140,09	151,77	163,44	175,12

COEFFICIENT	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
225	36,65	48,87	61,09	73,31	85,52	97,74	109,96	122,18	134,39	146,61	158,83	171,05	183,26
240	39,10	52,13	65,16	78,19	91,22	104,26	117,29	130,32	143,35	156,38	169,42	182,45	195,48
255	41,54	55,39	69,23	83,08	96,93	110,77	124,62	138,47	152,31	166,16	180,00	193,85	207,70
270	43,98	58,64	73,31	87,97	102,63	117,29	131,95	146,61	161,27	175,93	190,59	205,25	219,92
285	46,43	61,90	77,38	92,85	108,33	123,80	139,28	154,76	170,23	185,71	201,18	216,66	232,13
305	49,68	66,25	82,81	99,37	115,93	132,49	149,05	165,62	182,18	198,74	215,30	231,86	248,42
335	54,57	72,76	90,95	109,14	127,33	145,52	163,71	181,91	200,10	218,29	236,48	254,67	272,86
365	59,46	79,28	99,10	118,92	138,74	158,56	178,38	198,20	218,01	237,83	257,65	277,47	297,29
395	64,35	85,79	107,24	128,69	150,14	171,59	193,04	214,49	235,93	257,38	278,83	300,28	321,73



Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

**AVENANT N° 33 DU 23 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES**

NOR : ASET1750312M

IDCC : 2205

Entre

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au titre de l'article 14.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 13,50 € pour 35 heures.

**Article 2**

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			1 <sup>er</sup> octobre 2016 (point à 13,30 €)	1 <sup>er</sup> mars 2017 (point à 13,50 €)
Employés	E2	115	1 530	1 553
	E3	120	1 596	1 620
Techniciens	T1	132	1 756	1 782
	T2	146	1 942	1 971
	T3	195	2 594	2 633

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			1 <sup>er</sup> octobre 2016 (point à 13,30 €)	1 <sup>er</sup> mars 2017 (point à 13,50 €)
Cadres	C1	220	2 926	2 970
	C2	270	3 591	3 645
	C3	340	4 522	4 590
	C4	380	5 054	5 130

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

### Article 3

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2017.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

**ACCORD DU 18 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750307M  
IDCC : 1555

Entre  
FACOPHAR  
SIMV  
ANSVADM  
SIDIV

D'une part, et

FCE CFDT  
CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

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

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> février 2017, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

*(Tableau page suivante.)*

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (RAG)
1	1 504,5	
2	1 523,5	
3	1 582,1	
4	1 745,9	
5	1 942,4	
6	2 203,5	
7A	2 409,1	
7B		30 234,0
8		36 317,2
9		42 794,6
10		50 199,4
11		58 532,5
12		67 787,0

### Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1<sup>er</sup> juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

### Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;

- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1<sup>er</sup> juin 1989.

#### **Article 5**

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 6**

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

#### **Article 7**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 8**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 71 « CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX »  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750300M

IDCC : 637

Entre

FEDEREC

D'une part, et

CGT-FO

CFE-CGC

FGMM CFDT

FNST CGT

CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 71

*Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un conjoint, du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, ou d'une sœur ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

#### Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1750301M  
IDCC : 637

---

Entre

FEDEREC

D'une part, et

CGT-FO

CFE-CGC

FGMM CFDT

CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le contrat de génération constitue, avec les emplois d'avenir, un des principaux dispositifs de la politique de l'emploi créés au cours de la période récente. Conçu pour encourager simultanément le recrutement de jeunes de moins de 26 ans, l'embauche ou le maintien dans l'emploi de seniors, et la transmission des compétences entre ces deux catégories de salariés, il constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité se mobiliser en 2013 par la signature d'un accord collectif.

Au terme de cet accord, les parties font le constat que malgré un contexte économique tendu, il est indispensable de continuer à anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés.

Les signataires du présent accord soulignent que le dispositif du contrat de génération est une opportunité pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges et souhaitent donc poursuivre une politique de branche sur ce sujet.

Par souci de cohérence avec les priorités d'actions déterminées au niveau de la branche, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur



négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure 3228).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'actions pourront, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous au niveau de la branche.

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixés les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires des contrats de génération*

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » :

- les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

## **Article 4**

### *Mesures prises au niveau de la branche*

### **Article 4.1**

#### *Formation et Insertion durable des jeunes dans la branche*

Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée :

La situation économique particulièrement difficile dans le secteur n'a pas permis d'atteindre les objectifs visés par l'accord du 30 septembre 2013 dans le domaine des moins de 26 ans ; la part des jeunes de moins de 26 ans au 31 décembre 2014 est de 6 % (pour un objectif de 10 % dans l'accord de 2013).

En 2015, le chiffre d'affaires, les investissements sont en baisse et ne permettent pas d'envisager une progression très forte de ce taux :

- 8,5 Mds de CA en 2015 contre 9,1 Mds en 2014 ;
- 467 millions d'euros d'investissements annuels en 2015 (– 9,2 %/2014).

Dans ce contexte, les partenaires sociaux revoient à la baisse le taux de progression d'emploi des moins de 26 ans mais considèrent toujours que cet axe de travail reste une priorité de branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 8 % des effectifs globaux.

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

Les parties signataires sont conscientes de l'importance d'un processus d'intégration réussi.

Intégration :

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune, ce qui passe par un processus d'intégration réussi autour de phases clés :

- la préparation de l'accueil ;
- la présentation du nouvel embauché ;
- l'immersion et le partage des informations clés ;
- l'exploration et la vérification de la bonne compréhension des informations ;
- la définition des missions à accomplir ;
- le processus managérial.

Les signataires considèrent que la branche doit avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration du nouvel arrivant au poste sera piloté par un salarié référent avec remise d'un livret d'accueil visant une présentation de l'entreprise son organisation, ses activités, l'indication de son référent, ses coordonnées, la convention collective applicable et les accords d'entreprise si existants.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, le référent peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune ou en dehors de cette équipe, par exemple, parmi les salariés en charge de la fonction RH.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Entretien de suivi entre le jeune, le responsable hiérarchique et le référent

Les parties soulignent la nécessité de créer des temps d'échange entre le jeune, son responsable et/ou le référent.

Les entreprises pourront dans ce cadre s'appuyer sur les outils mis à disposition par OPCALIA pour l'intégration (cf. kit OPCALIA « Intégration durable des jeunes en entreprise »).

Formation :

Un contrat-cadre (ADEC) a été signé en 2011 entre la profession, la DGEFP, l'ADEME et le ministère de l'écologie.

Celui-ci prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétences des salariés et d'attractivité des métiers.

Renouvelé en 2014, l'ADEC vise à professionnaliser près de 1 000 salariés et demandeurs d'emploi.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant :

- élever le niveau de compétences des salariés ;
- attirer des compétences extérieures vers la branche ;
- et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre les évolutions des métiers.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs forts concernant notamment la politique de certification de la branche.

Deux CQP opérateur de tri ont ainsi été développés en 2014 et la branche a également travaillé sur trois CQPI. « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle ».

Cinquante et un CQP/CQPI ont été délivrés à la date du 31 décembre 2016.

L'objectif pour les trois prochaines années est de 80 CQP/CQPI par an.

Par ailleurs, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux travaillent sur le renforcement d'un réseau d'organismes de formation sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux suivent par ailleurs avec attention la base de données unique créée par les 20 OPCA et OPACIF qui ont récemment publié la liste commune de 21 indicateurs afin de réguler la qualité de la formation.

Enfin, les partenaires sociaux se sont mobilisés sur la réforme de la formation professionnelle ; ils ont ainsi construit la liste « Compte personnel de formation » de branche afin de permettre à leurs salariés de s'engager dans des démarches de certification. Celle-ci est mise à jour régulièrement pour répondre à l'exigence de professionnalisation des salariés et des entreprises.

Les partenaires sociaux sont également conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés en termes de remise à niveau à travers l'alphabétisation et le socle de compétences et de connaissances (pour rappel, plus de la moitié des salariés de la branche a un niveau égal ou inférieur au niveau V [niveau CAP]). La CPNEFP de branche a reçu délégation du COPANEF pour délivrer le socle dès 2015.

Les partenaires sociaux ont créé un portail des métiers du recyclage. Ce site recense les métiers repères de la branche, les certifications et les formations : [www.métiers-recyclage.info](http://www.métiers-recyclage.info).

Attractivité et information sur les métiers :

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et dans l'objectif de faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place une politique active dédiée à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, hommes, femmes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP...) et les emplois de la profession.

Plusieurs outils ont été créés notamment un livret sur les métiers du recyclage en lien avec Bayard Presse « magazine Phosphore ».

Des films et plaquettes sur les CQP/CQPI et sur la certification CléA ont également été créés et permettent de communiquer activement sur ces dispositifs.

Perspectives de développement de l'alternance – conditions de recours aux stages – modalités d'accueil des alternants :

Développement de l'alternance :

Les parties réaffirment leur attachement aux formations en alternance considérant qu'elles constituent un élément essentiel d'adaptation des compétences des salariés et de pérennisation de l'emploi dans l'entreprise.

Les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer régulièrement sur les dispositifs ouverts aux entreprises. Elle invite toutes les entreprises relevant de son champ à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche afin de promouvoir une politique globale en la matière et de mener des actions offensives sur le sujet.

Par ailleurs, la branche s'est engagée avec le ministère de l'éducation nationale sur une convention apprentissage afin de favoriser et de promouvoir les métiers.

Par ailleurs, la branche reste mobilisée sur la professionnalisation. Les statistiques de la branche sont en hausse.

BRANCHE DU RECYCLAGE	2011	2012	2014	2015
Contrats de professionnalisation	114	146	185	223
Périodes de professionnalisation	881	669	1 159	3 107

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties s'étaient fixées comme objectif un accroissement de ces dispositifs en entreprise qui pourrait se traduire par une augmentation cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation à hauteur de 30 % à l'issue de la période triennale, par rapport aux chiffres de 2012. (Source OPCALIA).

Les objectifs sont atteints et les parties s'en félicitent.

Pour les 3 années à venir (2017 à 2020), les parties se fixent un objectif de :

+ 30 % pour les contrats de professionnalisation en fin de période triennale par rapport au chiffre de 2015 (223) ;

+ 20 % pour les périodes de professionnalisation en fin de période triennale, par rapport de 2015 (3107).

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à utiliser le guide OPCALIA « Devenir tuteur » afin de faciliter et construire l'alternance des salariés.

Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre d'acquérir une expérience pratique en vue d'une meilleure employabilité et d'une adéquation entre le souhait du jeune et sa vie professionnelle future.

Les stages sont strictement encadrés par la loi et leur contenu doit offrir aux stagiaires une réelle connaissance de l'activité de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise veillera au bon l'accueil du stagiaire, notamment par une présentation et un contact privilégié avec les équipes et les services avec lesquels il sera amené à travailler.

## Article 4.2

### *Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

Rappel accord de 2013 : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, portait sur les CDD et les CDI.

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentaient 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord avaient pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobait le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord avaient jugé réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

Au 31 décembre 2014, la part des salariés de 55 ans et plus représentait 13 % et était au-delà de l'objectif fixé.

Pour la prochaine période triennale, les parties prennent un objectif d'emploi de salariés de plus de 55 ans représentant 15 % des effectifs au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, elles visent un objectif d'embauche de 150 salariés de 55 ans et plus en CDI pendant la durée de l'accord.

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

La branche s'est engagée en 2016 dans l'élaboration d'un référentiel et d'un guide pénibilité pour aider les entreprises à évaluer les postes de travail eu égard aux critères fixés par la loi en matière de pénibilité.

Ces documents fournissent par ailleurs des conseils en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, FEDEREC s'est engagée en 2016 dans la signature d'une nouvelle convention d'objectifs avec la CNAM portant sur la prévention des TMS et permettant de proposer aux entreprises des mesures d'aménagement des postes.

Anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges :

Les parties signataires sont conscientes qu'une GPEC dynamique favorise les évolutions professionnelles et la gestion active des âges. Elles préconisent aux entreprises l'utilisation du guide Opcalia sur la GPEC et demandent à l'OPCA de sensibiliser les entreprises à l'utilisation des outils « actions compétences ».

Elles rappellent par ailleurs l'importance des entretiens professionnels afin d'accompagner le salarié dans son parcours.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des dispositifs légaux d'aménagement de fin de carrière, qui pourraient faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les évolutions technologiques, législatives et les innovations dans la branche du recyclage ne doivent pas imposer des contraintes et des difficultés auxquelles les seniors ne pourraient faire face. Les formations mises en œuvre dans les entreprises doivent donc répondre à cette mise en garde afin de ne pas diminuer l'employabilité du salarié et le mettre en danger sur son poste.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans seront suivies spécifiquement dans le cadre du rapport annuel de branche.

### **Article 4.3**

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

Les parties recommandent aux entreprises le guide « Manager les âges » produit par OPCALIA qui répond à un certain nombre de questions soulevées par la pratique de gestion des âges et amène des outils concrets pour mieux intégrer et gérer les différentes générations et favoriser l'allongement de la vie active des salariés.

#### **Article 4.4**

##### *Égalité professionnelle et mixité des emplois*

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Cette égalité sera recherchée également sur l'ensemble des dispositifs.

Sur ce point, les parties renvoient à l'accord de branche égalité « professionnelle » du 4 octobre 2010.

#### **Article 4.5**

##### *Engagement de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*

Enfin, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 un guide sur l'emploi des travailleurs handicapés, destiné à apporter des conseils dans la gestion de la politique handicap des entreprises, à travers des retours d'expériences, la réglementation applicable et des liens utiles.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs souhaité poursuivre une démarche partenariale avec l'AGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions à déployer sur les territoires.

#### **Article 5**

##### *Mise en œuvre de l'accord de branche*

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord seront mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Modalités de communication interne et externe de l'accord :

Le texte du présent accord devra faire l'objet d'un affichage dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés et qui bénéficient des aides.

#### **Article 6**

##### *Évaluation de l'accord de branche*

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats :

Les parties signataires souhaitent qu'un suivi paritaire de l'accord soit mis en place afin de faire le point sur les modalités et objectifs prévus par le présent texte.

Elles solliciteront l'observatoire de la branche pour publier un panorama annuel permettant de suivre ces données.

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

#### **Article 7**

##### *Date d'application et durée de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

#### **Article 8**

##### *Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017**

RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ACCORDÉS  
AUX AGENTS D'EXÉCUTION, CADRES ET AGENTS DES CORPS DE CONTRÔLE MUTÉS

NOR : ASET1750316M  
IDCC : 218

---

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,07 € par jour, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES INGÉNIEURS-CONSEILS MUTÉS**

NOR : ASET1750317M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PSSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,07 € par jour, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES CAISSIERS,  
AIDES-CAISSIERS ET PAYEURS

NOR : ASET1750319M  
IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PFTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application des articles premier des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 35,03 € et 142,24 € par mois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT DU 28 FÉVRIER 2017

MODIFIANT L'AVENANT DU 17 MAI 1988 RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE

NOR : ASET1750311M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFTC

FEC FO

PSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,74 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT DU 28 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS AUX AGENTS PAR LES CAISSES  
EN VUE DE L'ACHAT D'UN VÉHICULE À MOTEUR**

NOR : ASET1750315M  
IDCC : 218

---

Entre  
UCANSS

D'une part, et

CGT  
CFTC  
FEC FO  
PSTE CFDT  
SNFOCOS  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximaux des prêts sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à :

- voiture automobile : 7 897,56 € ;
- motocyclette : 1 900,86 € ;
- vélomoteur : 718,02 € ;
- cyclomoteur : 359,11 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à :

- voiture automobile : 5 205,17 €.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT DU 28 FÉVRIER 2017**

RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS AUX AGENTS DE DIRECTION,  
AUX AGENTS COMPTABLES ET AUX INGÉNIEURS-CONSEILS  
EN VUE DE L'ACHAT D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE

NOR : ASET1750320M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CGT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles premiers des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 à une limite maximum de 7 897,56 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à : 5 205,17 €.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

**Convention collective nationale**

IDCC : 3127. – **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

AVENANT N° 2 DU 25 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1750304M

IDCC : 3127

Entre

FESP

FEDESAP

D'une part, et

FS CFDT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1<sup>er</sup> sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. – Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

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

*Salaires minima conventionnels bruts*

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,76
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,79

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,82
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,92

## Article 2

### *Égalité femmes-hommes*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

## Article 3

### *Négociation annuelle sur les salaires minima*

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès le mois de décembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante.

## Article 4

### *Classification des emplois repères-salaires*

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les organisations syndicales et patronales s'engagent à ouvrir avant juin 2017 une négociation portant sur l'élargissement de la grille de classification à l'ensemble des emplois repères identifiables dans la branche. Cette négociation doit permettre de déterminer les salaires minima conventionnels par niveaux pour ces nouveaux emplois.

## Article 5

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

## Article 6

### *Formalités de dépôt*

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES  
ET DISTILLERIES  
(Guadeloupe)  
(18 janvier 1993)**

---

PROCÈS-VERBAL D'ACCORD DU 7 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750305M  
IDCC : 1700

---

Entre  
ASSOCANNE  
SRIG

D'une part, et

UGTG  
CGTG

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme des 11 réunions de la négociation annuelle obligatoire 2017 qui se sont déroulées les 14 décembre 2016, 3, 6, 7, 13, 17, 20, 24, 27 et 31 janvier 2017, puis les 3 et 7 février 2017 un accord a pu être trouvé.

Point liminaire : les parties rappellent que le temps passé en NAO de branche correspond à 1 journée de travail.

**Points d'accord**

Point 1 : augmentation des salaires de 1,2 %.

Point 2 : les parties conviennent que lors du décès d'un frère ou d'une sœur, le salarié a droit à 2 journées de congé pour événement exceptionnel.

Point 3 : les parties conviennent de reporter au sein de la révision de la convention collective les points suivants :

- titre restaurant : révision de la répartition de la charge ;
- revalorisation de l'indemnité de transport ;
- paiement des 3 jours de carence en congé maladie ;
- révision de la grille d'ancienneté des ouvriers ;
- indemnité de départ à la retraite (permanents et saisonniers) ;
- exercice du droit syndical au sein des entreprises de la filière ;
- égalité salariale entre les hommes et les femmes ;



- promotion des travailleurs guadeloupéens aux postes à responsabilité dans la filière ;
- révision du mode de fixation des salaires des ETAM, de leur avancement et du respect de la date d’anniversaire ;
- révision de la participation patronale à la prévoyance ;
- autorisation d’absence pour rentrée scolaire ;
- mise en place d’une prime de nuit.

#### Dispositions légales

Le présent procès-verbal fera l’objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

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 Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre leur sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Cet accord est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l’ensemble de la filière canne, sucre, rhum.

Fait aux Abymes, le 7 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750290M

IDCC : 2148

Entre

UNETEL-RST

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart qui continue de se réduire pour les cadres des bandes E et F (3,9 %).

Ils constatent également que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours ;
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas au cours des années 2015 et/ou 2016 :

- réalisé une analyse comparative des rémunérations femmes/hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévu une enveloppe de rattrapage en cas de constatation d'écarts injustifiés ;
- modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires, doivent remplir ces obligations en 2017.

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

#### *Salaires minima conventionnels pour 2017*

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,8 % au titre de l'anticipation pour l'année 2017.

Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de :

- 0,7 % pour le groupe A ;
- 0,4 % pour le groupe B ;
- 0,2 % pour le groupe C.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 29 janvier 2016), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2017, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

*(En euros.)*

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2017
A	1	18200
	1 bis	18973
	2	19909
	3	20930
B	1	19129
	1 bis	19757
	2	20580
	3	22000
C	1	20720
	1 bis	21913
	2	23905
	3	24864

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2017
D	1	24 089
	1 <i>bis</i>	25 125
	2	27 366
	3	28 907
E	1	30 216
	1 <i>bis</i>	34 685
	2	39 562
	3	42 096
F	1	41 336
	2	49 606
G	1	59 051
	2	71 844

## Article 2

### *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

## Article 3

### *Champ d'application. – Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 3 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**ACCORD DU 3 FÉVRIER 2017**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)**

NOR : ASET1750292M  
IDCC : 2148

Entre

UNETEL-RST

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

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

*Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des télécommunications.

La CPPNI des télécommunications vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des télécommunications telle que prévue par l'article 3.1.2 de la CCNT du 26 avril 2000. Ainsi, le présent accord annule et remplace ledit article 3.1.2.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

## Article 2

### *Missions de la CPPNI*

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des télécommunications dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## Article 3

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des télécommunications doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour les télécommunications, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

cppnitelecoms@unetel-rst.com.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## Article 4

### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

## Article 5

### *Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI*

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires, annexe II de la CCNT.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 8**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 3 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**ACCORD DU 30 JANVIER 2017**

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

NOR : ASET1750299M

IDCC : 493

Entre

SMC

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Cadre de la négociation*

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de Cognac a invité les organisations syndicales à négocier sur ce sujet au cours de trois réunions qui se sont tenues le 1<sup>er</sup> décembre 2016, le 15 décembre 2016 et le 11 janvier 2017.

**Article 2**

*Salaires de référence*

Les salaires de référence ont été revus dans la continuité des négociations engagées depuis 2011, avec le double objectif :

- d'établir et de maintenir des écarts entre les différents échelons hiérarchiques, et ceci bien sûr, plus particulièrement sur les niveaux pour lesquels ces écarts étaient faibles ;
- de maintenir voire d'accentuer un écart avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux.



Ainsi les salaires de référence applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE
Ouvriers et employés	1	A	1 537
	1	B	1 547
	1	C	1 567
	2	A	1 580
	2	B	1 601
	2	C	1 613
	3	A	1 636
	3	B	1 662
	3	C	1 698
Agents de maîtrise	4	A	1 719
	4	B	1 764
	5	A	1 837
	5	B	1 889
	5	C	1 975
	6	A	2 127
	6	B	2 259
Cadres	7	A	2 292
	8	A	2 456
	9	A	2 817
	9	B	3 524
	10	A	4 282

### Article 3

#### *Dépôt et publicité*

Dans le respect des conditions de notification et dépôt prévues aux articles L. 2331-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Cognac, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**AVENANT N° 19 DU 15 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017**

NOR : ASET1750303M  
IDCC : 493

Entre

CNVS

D'une part, et

CFE-CGC

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est convenu entre les parties signataires du présent accord une revalorisation des salaires minima conventionnels de + 1 % par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 18 du 27 janvier 2017 de la convention collective nationale.

À cet effet, les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sont fixés conformément au barème suivant :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
1A	1 483
1B	1 491
1C	1 506
2A	1 519
2B	1 532
2C	1 550

POSITION	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
3A	1 575
3B	1 604
3C	1 634
4A	1 653
4B	1 712
5A	1 802
5B	1 842
5C	1 938
6A	2 089
6B	2 218
7A	2 194
8A	2 389
9A	2 696
9B	3 449
10A	4 215

## Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent accord soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 5**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère compétent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750291M  
IDCC : 1938

Entre  
FIA  
CNADEV

D'une part, et  
FGTA FO  
CSFV CFTC  
FGA CFDT  
FNCA CFE-CGC

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

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

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1<sup>er</sup> février 2017, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

– Augmentation de 1 % sur l'ensemble de la grille.

Fait à paris, le 15 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ACCORD SALARIAL

INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

---

**Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant  
35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2016	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2017
120	1 467,00	1 481,67
125	1 471,00	1 485,71
130	1 475,00	1 489,75
135	1 479,00	1 493,79
140	1 483,00	1 497,83
145	1 487,00	1 501,87
150	1 491,00	1 505,91
155	1 495,00	1 509,95
160	1 499,00	1 513,99
165	1 503,00	1 518,03
170	1 507,00	1 522,07
175	1 511,00	1 526,11
180	1 515,00	1 530,15
185	1 530,71	1 546,02
190	1 559,99	1 575,59
195	1 599,02	1 615,01
200	1 603,54	1 619,58
215	1 668,08	1 684,76
230	1 750,98	1 768,49
245	1 832,00	1 850,32
260	1 928,39	1 947,67
280	2 024,83	2 045,08
300	2 130,89	2 152,20
320	2 252,38	2 274,90
340	2 368,09	2 391,77
350	2 381,58	2 405,40
375	2 545,49	2 570,94
400	2 699,77	2 726,77
450	2 989,03	3 018,92
500	3 278,28	3 311,06
600	3 847,18	3 885,65
700	4 416,05	4 460,21

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170130-000417  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---