

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/20 DU 3 JUIN 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 20.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 60 du 20 mars 2017 à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	4
Automobile (services) : accord du 22 mars 2017 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée	6
Automobile (services) : accord du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés	8
Automobile (services) : accord du 28 mars 2017 relatif aux commissions paritaires régionales	15
Automobile (services) : avenant n° 12 du 22 mars 2017 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA.....	17
Automobile (services) : avenant n° 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés	19
Avocats (cabinets [avocats salariés]) : avenant n° 17 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2017	21
Bois de pin maritime (Gascogne) : avenant n° 12 du 15 février 2017 relatif à la politique salariale.....	23
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	29
Immobilier : avenant n° 72 du 1 ^{er} mars 2017 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1 ^{er} janvier 2017	31
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 27 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} mai 2017	33
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 27 mars 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017	36
Métallurgie (Vienne) : avenant du 31 mars 2017 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective au 1 ^{er} mai 2017	39
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social	41
Poissonnerie : avenant n° 91 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	48

Retraites complémentaires (institutions) : accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail.....	53
Sociétés financières : accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels	65
Sociétés financières : accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel	68

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 60 DU 20 MARS 2017
À L'AVENANT N° 56 DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1750455M
IDCC : 1951

Entre
ANEA

D'une part, et
UPEAS
FCM FO
CFTC métallurgie
FNSECP CGT
CFE-CGC assurances
FBA CFDT

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé des salariés et de leurs ayants droit.

Ils ont convenu d'améliorer le régime mis en place par l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015.

Article 1^{er}

Modification des ayants droit bénéficiaires du régime

Sont considérés comme ayants droit à adhésion obligatoire au sens de l'article I.4 de l'accord n° 56 du 6 novembre 2015 :

- les ayants droit du salarié (autrement dénommé participant) au sens de la sécurité sociale ;
- le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs sans activité rémunérée et non inscrit à Pôle emploi ;
- les enfants du salarié (autrement dénommé participant) et/ou de son conjoint, concubin, ou partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire ;

- ou jusqu’au 28^e anniversaire s’ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d’un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d’insertion professionnelle;
- ou en situation de handicap avec un taux d’incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d’assurance maladie.

Article 2

Amélioration de l’équipement optique

Le présent accord entend améliorer la couverture initialement prévue pour les équipements optiques, notamment concernant les verres complexes et les verres très complexes.

(En euros.)

FRAIS D’OPTIQUE	
Limitation : un équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d’évolution du besoin de correction. (dans ce cas, acquisition d’un équipement par période de 1 an)	
1 monture + 2 verres simples (dont monture limitée à 150 €)	300
1 monture + 2 verres complexes (dont monture limitée à 150 €)	600
1 monture + 2 verres très complexes (dont monture limitée à 150 €)	600
1 monture + 1 verre simple + 1 verre complexe (dont monture limitée à 150 €)	450
1 monture + 1 verre simple + 1 verre très complexe (dont monture limitée à 150 €)	450
1 monture + 1 verre complexe + 1 verre très complexe (dont monture limitée à 150 €)	600
Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale (par an)	200
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux et par an)	300

FRAIS D’OPTIQUE	
Limitation	Un équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d’évolution du besoin de correction. (dans ce cas, acquisition d’un équipement par période de 1 an)
Verres simples	Verres unifocaux sphère comprise entre – 6 et + 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à + 4
Verres complexes	Verres unifocaux sphère hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou cylindre supérieur à + 4 dioptries ou sphéro-cylindriques de – 8 à + 8 dioptries
Verres très complexes	Verres multifocaux sphériques hors zone de – 4 à + 4 dioptries ou sphéro-cylindriques hors zone de – 8 à + 8 dioptries

Article 3

Entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d’opposition. Il s’incorpore à l’avenant n° 56 du 6 novembre 2015 et à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d’expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d’en demander l’extension auprès du ministre chargé du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE
EN CAS DE RETRAITE ANTICIPÉE

NOR : ASET1750450M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
CFTC métallurgie
FO métaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015 et le 17 mai 2016,

Conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2017 et au plus tard le 30 juin 2018.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 *a* du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;

4° Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2

Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17.3 (montant du capital de fin de carrière), de l'article 17 *bis* (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

NOR : ASET1750451M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
CFTC métallurgie
FO métaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.28 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord paritaire national est conclu pour une durée indéterminée, en application de l'article 1.28 de la convention collective modifié par l'avenant n° 83.

Article 2

Les dispositions prévues dans le chapitre III du présent accord peuvent faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, pour préciser les modalités d'information et de formation des salariés dans la perspective de mieux prévenir les risques auxquels ils peuvent être exposés et d'améliorer leurs conditions de travail.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ACCORD PARITAIRE NATIONAL « SANTÉ ET SÉCURITÉ »

CHAPITRE I^{ER}

ACTEURS DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

Article 1.1

Rôle du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise veille au respect par chacun des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui figurent notamment dans le livret de sécurité et dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsque celle-ci est tenue d'en établir un.

Il a l'obligation d'assurer la formation collective des salariés aux règles applicables dans l'entreprise en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les règles de circulation, la signalétique, les procédures à respecter en cas d'incendie, les alertes et les premiers secours. Il dispense une formation pratique et appropriée à la sécurité aux travailleurs qu'il embauche et à ceux qui changent de poste de travail. Il doit également veiller à ce que les personnels chargés d'utiliser les matériels d'extinction et de secours, ainsi que ceux qui doivent diriger l'évacuation des personnes, disposent des compétences requises.

Le chef d'entreprise est assisté et conseillé par un « référent sécurité » désigné parmi les salariés selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur. À défaut, il peut bénéficier des actions d'assistance et de conseil organisées par la branche selon les modalités précisées à l'article 3-3 du présent accord.

Le chef d'entreprise demeure personnellement responsable du respect de la législation relative à la prévention des risques professionnels. Cette responsabilité ne peut être partagée ou déportée sur un responsable hiérarchique que si une délégation de pouvoir lui a été valablement consentie, dès lors que le chef d'entreprise ne peut pas être présent en permanence sur les lieux de travail.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée qu'à des salariés disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens effectifs nécessaires pour veiller à l'application effective de la réglementation. Pour être valable, elle doit être établie par écrit et indiquer :

- la qualité et les fonctions du délégataire justifiant notamment de ses compétences techniques et juridiques et de son autorité ;
- la nature des missions et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi, et les modalités du recueil auprès du salarié de son acceptation expresse ;
- les moyens techniques, matériels et humains attribués à la réalisation de ces missions, qui doivent être précisément définis.

Article 1.2

Rôle des représentants du personnel

Lorsqu'un CHSCT a été mis en place dans l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur, celui-ci a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. À défaut de CHSCT, cette mission est attribuée aux délégués du personnel.

À cet égard, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Ils peuvent proposer des actions de prévention dans ces domaines.

L'efficacité de la démarche de prévention des risques initiée par l'employeur suppose que le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel soient associés à sa mise en œuvre et qu'il existe entre eux une concertation régulière sur ce sujet.

Article 1.3

Rôle des salariés

Il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un comportement adapté sur ce point passe en premier lieu par le respect des consignes relatives au port des équipements de protection individuelle (EPI) requis.

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait face à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Article 1.4

Rôle des services de santé au travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Lorsqu'il constate l'existence d'un tel risque pour la santé des salariés, il est habilité à proposer des mesures visant à la préserver. Le chef d'entreprise a l'obligation de prendre en compte ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les services de santé au travail pour déterminer les mesures dont la mise en œuvre est nécessaire afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

CHAPITRE II

TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 2.1

Identification des risques

La mise en œuvre d'une politique efficace de prévention des risques professionnels dans l'entreprise nécessite de répertorier les risques existants pour les éviter et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités pour définir des mesures de prévention adaptées.

Chaque entreprise doit procéder à un inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et procéder à une appréciation du niveau d'exposition des salariés en termes de fréquence et de gravité.

Il s'agit de repérer l'existence de ces risques dans l'entreprise et de se prononcer sur l'exposition des salariés en s'appuyant sur la documentation existante (statistiques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, fiche d'entreprise...). L'identification des risques existants passe nécessairement par l'observation des postes de travail.

Article 2.2

Évaluation et hiérarchisation des risques

L'évaluation des risques constitue la première étape de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dont l'employeur doit déterminer le champ d'application : établissement, atelier, postes de travail, etc.

À cette fin, l'employeur peut, si la taille de l'entreprise le permet, mettre en place un groupe de travail dédié, chargé de lui faire des propositions qu'il devra ensuite valider.

L'évaluation doit être effectuée pour chaque poste de travail et pour chaque risque identifié sur ce poste. Elle est réalisée sous la responsabilité du chef d'entreprise, assisté du référent santé-sécurité ou, éventuellement, du préventeur conseil visé à l'article 3.3.

L'évaluation conduit à prendre notamment en compte :

- la nature des risques associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition à ces risques (fréquence, gravité, durée) ;
- le salarié occupant le poste de travail aux fins d'assurer une meilleure adaptation de celui-ci.

Article 2.3

Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Chaque entreprise qui emploie au moins un salarié est tenue d'établir un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels. Ce document, qui formalise l'évaluation visée à l'article 2.2, dresse une cartographie des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, et détermine pour chacun d'eux les mesures de protection adaptées.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le DUER et de le tenir à jour, lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail, et au moins une fois par an.

Ce document doit être tenu à la disposition des salariés. Un avis indiquant le lieu où il peut être consulté doit être affiché sur les lieux de travail.

Article 2.4

Définition et suivi des actions de prévention

Ces actions doivent viser en priorité la suppression du risque. Lorsque le risque ne peut être évité, ces mesures visent à réduire au maximum l'exposition des salariés aux risques identifiés, par la mise en place de mesures collectives puis individuelles.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les actions de prévention doivent être planifiées en tenant compte de cette priorité.

Le choix des actions est déterminé à partir du classement des risques et après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

CHAPITRE III

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3.1

Information et formation des salariés

L'information des salariés est nécessaire pour leur faire connaître les risques encourus pour leur santé et leur sécurité dans le cadre du travail. Cette information porte sur les documents établis par l'employeur conformément à la loi, sur les consignes générales de sécurité, ainsi que sur le rôle des intervenants en matière de santé et de sécurité. Ces intervenants sont, selon le cas, les représentants du personnel, les référents sécurité, les services de santé au travail, et les services d'urgence.

La formation pratique à la prévention vise à instruire les salariés des précautions à prendre dans leurs déplacements dans l'entreprise et dans l'exécution de leur travail, et de la conduite à tenir en cas de sinistre, d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail.

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation sont dispensées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation peuvent être dispensées sous la forme d'un livret de sécurité.

Article 3.2

Livret de sécurité

Un modèle de livret de sécurité, contenant les informations essentielles pour préserver dans chaque entreprise la santé et la sécurité des salariés, est établi par la commission paritaire nationale pour être placé en libre accès sur le portail internet <http://www.services-automobile.fr>.

L'employeur qui souhaite s'appuyer sur cet outil pour l'information et la formation des salariés détermine les modalités de sa diffusion aux salariés, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Cette mise à disposition est soit individuelle, selon des modalités fixées par l'employeur, soit collective, par affichage d'un avis du lieu et des périodes pendant lesquelles ce livret peut être consulté sur place.

Article 3.3

Actions d'assistance et de conseil

3.3.1. Référents santé-sécurité

Un salarié compétent dénommé « référent santé-sécurité » est désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le référent santé-sécurité est désigné après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, désigner plusieurs référents santé-sécurité.

Le référent santé-sécurité assiste et conseille l'employeur dans la définition de sa politique de prévention mais il n'est pas chargé de sa mise en œuvre. Il ne peut donc pas être titulaire d'une délégation de pouvoirs telle que définie à l'article 1.1. Il bénéficie, à sa demande et après validation par l'employeur, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans le cadre du dispositif propre à la branche des services de l'automobile, IRP AUTO solidarité prévention proposera, dans la limite des budgets consacrés à cet effet, des outils de formation spécifiquement adaptés aux référents santé-sécurité.

3.3.2. Préventeurs conseils

Lorsque l'employeur estime que les compétences dans l'entreprise ne permettent pas de désigner un référent santé-sécurité, il peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel lorsqu'il en existe, à un « préventeur conseil » référencé par IRP AUTO solidarité prévention.

Les préventeurs conseils sont chargés d'effectuer des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'organisme susvisé.

Article 3.4

Médecine du travail

La surveillance médicale des salariés est assurée par les services de santé au travail. Lorsque l'effectif suivi est égal ou supérieur à 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome. À défaut, et de façon générale dans toutes les entreprises de moins de 500 salariés, cette surveillance est assurée par un service interentreprises.

L'employeur permet au service de santé au travail d'accéder librement aux locaux de travail, maintient la rémunération des salariés convoqués aux visites médicales, et répond aux préconisations

générales ou individuelles éventuellement formulées par ce service pour éviter ou limiter les risques auxquels les salariés sont exposés.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 28 MARS 2017
RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES

NOR : ASET1750454M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
CFTC métallurgie
FO métaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, prise en son article 1^{er} ;

Considérant que l'article L. 23-111-1 du code du travail créé par cette loi envisage la possibilité pour les branches professionnelles d'instituer des commissions paritaires régionales, sous certaines conditions qu'il définit ;

Considérant la volonté des organisations soussignées de mettre en place un dispositif de branche répondant à ces conditions, dans un délai permettant la constitution des commissions paritaires régionales dès le 1^{er} juillet 2017, date prévue par la loi susvisée,

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er}

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Les CPRSA ont pour compétences :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPRSA ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Les membres de la CPRSA ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Article 2

Les CPRSA sont composées de cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national de la branche, et de cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche. Les membres des CPRSA doivent être issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

Article 3

Une négociation complémentaire sera menée au sein de la commission paritaire nationale en vue de conclure, avant le 1^{er} juillet 2017, un ou plusieurs accords relatifs :

- à la composition des délégations patronales et syndicales de salariés dans les CPRSA ;
- aux mandats des membres des CPRSA ;
- au fonctionnement des CPRSA ;
- à l'adaptation des dispositions de l'article 1.01 *b* de la convention collective relatives aux accords professionnels territoriaux ;
- à l'adaptation des dispositions de l'article 1.30 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire de conciliation.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt, le 1^{er} juillet 2017. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 12 DU 22 MARS 2017
À L'ACCORD DU 26 AVRIL 1994 RELATIF AUX STATUTS DE L'ANFA

NOR : ASET1750449M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
CFTC métallurgie
FO métaux
FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création de l'ANFA, ainsi que les statuts annexés, modifiés en dernier lieu par avenant n° 11 du 20 janvier 2015 ;

Vu la lettre du CNPA en date du 9 février 2017 informant l'ANFA de la fusion entre le CNPA et la FNCRM, intervenue le 31 décembre 2016, et proposant que les sièges attribués à la FNCRM le soient désormais au CNPA dont la délégation s'en trouve augmentée d'autant ;

Vu les échanges intervenus lors de la réunion du conseil de gestion de l'ANFA du 23 février 2017, ayant conduit ses membres à prendre acte de la fusion entre ces deux organisations et à approuver les modifications statutaires qui en découlent,

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la composition du collège patronal figurant à l'article 5 « Conseil de gestion paritaire » des statuts de l'ANFA, 12 sièges sont attribués au CNPA au lieu de 11, et la ligne « FNCRM, 1 siège » est supprimée.

Article 2

Dans la composition du collège patronal figurant à l'article 14 « Sections paritaires financières » des statuts de l'ANFA, 4 sièges sont attribués au CNPA au lieu de 3, et la ligne « FNCRM, 1 siège » est supprimée.

Article 3

Le président et le vice-président de l'ANFA seront informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de la déclaration modificative des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 21 des statuts.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 83 DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

NOR : ASET1750452M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
CFTC métallurgie
FO métaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.28 de la convention collective,

Considérant que les dispositions actuellement en vigueur sont issues de la convention collective nationale du 8 juillet 1968, pour la partie « hygiène et sécurité », et de celle du 7 mai 1974 pour la partie « médecine du travail » ;

Considérant l'importance attachée par les organisations soussignées à la préservation de la santé des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;

Considérant que les entreprises et les salariés doivent être pleinement informés des principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans le domaine de la santé, de la sécurité, et de la prévention des risques ;

Considérant que l'actualisation des textes conventionnels conduit à poursuivre les engagements pris en 2014 avec la création d'une association paritaire nationale spécifiquement dédiée aux actions de solidarité et de prévention,

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé et le texte de l'article 1.28 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 1.28

Santé et sécurité des salariés

La préservation de la santé au travail et la protection des salariés contre les risques professionnels doivent être un objectif permanent dans toutes les entreprises. Afin d'aider à la réalisation des actions qui concourent à cet objectif, un accord paritaire national annexé à la présente convention collective précise le rôle des acteurs de la prévention dans l'entreprise, décrit le processus de traitement des risques que le chef d'entreprise doit mettre en œuvre, et expose les moyens concrets à la disposition de ce dernier pour améliorer les conditions de travail.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le groupe IRP AUTO apporte son soutien et son appui aux salariés et aux entreprises en développant des actions propres à préserver la santé et la sécurité, notamment grâce au dispositif de solidarité et de prévention visé à l'article 1.27. »

Article 2

Les dispositions prévues par le présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée, n'ont pas vocation à faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 17 DU 27 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : ASET1750466M
IDCC : 1850

Entre
FNUJA
SAFE

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
SPAAC CFE-CGC
FNSECP CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1^{er} mars 2017.

Ensemble du barreau français hors barreaux de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1 ^{re} année	25680
2 ^e année	27811
3 ^e année	30856
Après la 3 ^e année	34652
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	43260

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1 ^{re} année	27 760
2 ^e année	30 400
3 ^e année	34 804
Après la 3 ^e année	39 057
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	46 640

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE**

(29 mars 1956)

(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

AVENANT N° 12 DU 15 FÉVRIER 2017

RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE

NOR : ASET1750456M

IDCC : 172

Entre

UIRPM

FIBA

D'une part, et

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,04 € à compter du 1^{er} mai 2017.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvrier : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadre : annexe IV.

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} mai 2017.

Article 5

Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 15 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2016**

Ouvriers

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau 1	01	1 480,27
Niveau 2	02	1 490,00
	03	1 494,00
Niveau 3	04	1 502,00
	05	1 514,00
Niveau 4	06	1 557,00
	07	1 610,00
Niveau 5	08	1 722,00
	09	1 819,00

ANNEXE II

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2016**

ACT

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau 1	ACT 1	1 480,27
Niveau 2	ACT 2	1 490,00
	ACT 3	1 494,00
Niveau 3	ACT 4	1 502,00
	ACT 5	1 514,00
Niveau 4	ACT 6	1 596,00
	ACT 7	1 638,00
Niveau 5	ACT 8	1 743,00
	ACT 9	1 841,00

ANNEXE III

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2016**

Agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau AM 1	1 722
Niveau AM 2	1 781
Niveau AM 3	1 874
Niveau AM 4	1 992
Niveau AM 5	2 102

ANNEXE IV

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2016**

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau C 1	2267
Niveau C 2	2918
Niveau C 3	3426
Niveau C 4	3931

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

IDCC : 1483. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 23 DU 21 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750462M
IDCC : 1483

Entre

FNH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés »
sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

EMPLOYÉ	
Catégorie 1	1 487
Catégorie 2	1 493
Catégorie 3	1 497
Catégorie 4	1 513
Catégorie 5	1 538

EMPLOYÉ	
Catégorie 6	1 573
Catégorie 7	1 631
Catégorie 8	1 700

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement
sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

AGENT DE MAÎTRISE	
Catégorie A1	1 812
Catégorie A2	1 914
Catégorie B	2 224

CADRE	
Catégorie C	3 269
Catégorie D	3 429

Rémunérations minima du personnel d'encadrement
en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

	B	C	D
3 ans	2 274	3 319	3 479
6 ans	2 289	3 334	3 494
9 ans	2 304	3 349	3 509
12 ans	2 319	3 364	3 524
15 ans	2 334	3 379	3 539

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 72 DU 1^{ER} MARS 2017
MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750464M
IDCC : 1527

Entre
FNAIM
SNPI
FSIF
UNIS

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
CGT CDS
FEC FO
SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
E1	19244
E2	19697
E3	19944

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
AM1	20 233
AM2	22 154
C1	23 373
C2	31 371
C3	37 379
C4	42 096
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2017 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)
(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 27 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} MAI 2017
NOR : ASET1750457M
IDCC : 1626

Entre

UIMM Adour-Pyrénées

D'une part, et

FM CFE-CGC

CFTC métallurgie

CFDT métallurgie

FO Hautes-Pyrénées

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,37 € à compter du 1^{er} mai 2017 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 4

Extension

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 27 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques champ d'application : convention collective des Hautes-Pyrénées

Base : 35 heures.

Valeur du Point : 5,37 € à compter du 1^{er} mai 2017.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE (Valeur du point)		
	Échelon	Coef.	Administratif et technicien	Ouvrier	Agent de maîtrise	Administratif et technicien (5,37)	Ouvrier (5,63) ⁽¹⁾	Agent de maîtrise (5,74) ⁽²⁾
I	1	140		O1		751,80	788,20	
	2	145		O2		778,65	816,35	
	3	155		O3		832,35	872,65	
II	1	170		P1		912,90	957,10	
	2	180				966,60		
	3	190		P2		1 020,30	1 069,70	
III	1	215		P3	AM1	1 154,55	1 210,45	1 234,10
	2	225				1 208,25		
	3	240		TA1	AM2	1 288,80	1 351,20	1 377,60
IV	1	255		TA2	AM3	1 369,35	1 435,65	1 463,70
	2	270		TA3		1 449,90	1 520,10	
	3	285		TA4	AM4	1 530,45	1 604,55	1 635,90
V	1	305			AM5	1 637,85		1 750,70
	2	335			AM6	1 798,95		1 922,90
	3	365			AM7	1 960,05		2 095,10
	4	395				2 121,15		2 267,30
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

Convention collective départementale

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 27 MARS 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750458M
IDCC : 1626

Entre

UIMM Adour-Pyrénées

D'une part, et

FM CFE-CGC

CFTC métallurgie

CFDT métallurgie

FO Hautes-Pyrénées

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2017.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2017.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées :

Sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2017.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 6

Extension

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 27 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicable à partir de l'année 2017

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (base 35 heures) applicable à partir de 2017
I	1	140	17 815
	2	145	17 846
	3	155	17 859
II	1	170	18 006
	2	180	18 054
	3	190	18 218
III	1	215	18 378
	2	225	18 682
	3	240	19 438
IV	1	255	20 201
	2	270	21 177
	3	285	22 214
V	1	305	23 674
	2	335	26 243
	3	365	28 858
	4	395	32 006

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

AVENANT DU 31 MARS 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET À LA GARANTIE
DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE AU 1^{ER} MAI 2017

NOR : ASET1750453M
IDCC : 920

Entre
UIMM Vienne
D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,17 € à compter du 1^{er} mai 2017.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2017.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Coefficients

(En euros.)

140	17 764
145	17 809
155	17 863
170	18 014
180	18 210
190	18 436
215	18 675
225	18 900
240	19 191
255	19 506
270	20 336
285	21 261
305	22 751
335	24 930
365	27 535
395	29 954

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 31 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Brochure n° 3317

Convention collective nationale

IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

ACCORD INTERBRANCHES DU 29 MARS 2017
RELATIF AU RENFORCEMENT DU PARITARISME ET DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750465M
IDCC : 2111, 2395

Entre

FEPEM

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

CGT CDS

SPAMAF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont décidé d'adapter les dispositions conventionnelles régissant le développement de la négociation collective et du dialogue social aux évolutions de l'environnement juridique et social qui concerne tant la branche des salariés du particulier employeur que celle des assistants maternels du particulier employeur.

Cette nécessaire adaptation est renforcée par la publication de l'article L. 7221-1, du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme notamment la singularité juridique et sociale du particulier employeur et confirme que nombre dispositions de droit commun du code du travail dans ces champs professionnels ne s'appliquent pas aux salariés de ces conventions collectives.

Par ailleurs, il convient de prendre en compte les résultats à venir de la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de 11 salariés dans le champ de la CCN du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Dans ce contexte, il est nécessaire de permettre aux organisations syndicales représentatives d'intégrer de plein droit l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation de la négociation collective et à l'information des salariés des employeurs des branches du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

En outre, l'intérêt général commande de faciliter un meilleur accès au droit pour les salariés relevant du champ des conventions collectives des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

C'est dans cet objectif qu'a été prise en considération la nécessité de faciliter et de développer l'accès à l'information juridique conventionnelle qui tienne compte des spécificités des assistants maternels et des salariés du particulier employeur que constituent leur isolement géographique du fait même de l'exercice de leur profession et la singularité des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

À ce titre, il a été pris acte que dans ce domaine essentiel de l'accès à l'information juridique conventionnelle, les organisations syndicales de salariés de la branche des assistants maternels du particulier employeur et de celle des salariés du particulier employeur ont une responsabilité particulière.

Les partenaires sociaux font également le constat de la complémentarité et de la connexité des thèmes de négociations qui entourent les deux branches professionnelles, constat renforcé par la création du conseil national paritaire du dialogue social par accord du 10 juillet 2013.

Dans ce cadre, il est apparu que l'implantation territoriale des organisations syndicales représentatives au niveau national qui disposent d'une couverture géographique de proximité, permet d'assurer l'effectivité de cette mission de facilitation de l'accès au droit, d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles, dès lors qu'elles sont reconnues représentatives dans au moins une des deux branches professionnelles du particulier employeur.

Article 1^{er}

Modifications affectant l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective

L'article II.4 est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité.

Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au premier alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation. »

L'article II.5 est modifié comme suit :

« L'association est administrée par un comité de gestion composé comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'article III.2 est modifié comme suit :

« Le montant triennal total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

Pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion.

Le solde est réparti comme suit :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 2,5 %, destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B, de 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III.4 ».

L'article III.4 est modifié comme suit :

« Article III.4

Utilisation des parts B et C destinées aux salariés

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective des assistants du particulier employeur, au suivi des accords paritaires, et aux actions permettant l'accès des salariés au droit, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales correspondantes ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

La part C telle que visée à l'article III-2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une

des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

En l'absence d'une telle disposition, la part C est ajoutée à la part B et utilisée conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour cette dernière.

La part C sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- aux frais de conseils et de renseignements ;
- aux frais de déplacements,

dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation, telle que définie ci-dessus, qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part C seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant. »

Article 2

Modifications affectant l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

À l'article II.4, est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des assistants maternels du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité.

Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au premier alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation. »

L'article II.5 est modifié comme suit :

« L'association est administrée par un comité de gestion composé comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'article III.2 est modifié comme suit :

« Le montant triennal total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du

conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion.

Le solde est réparti comme suit :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 2,5 %, destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B, de 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III.4. »

L'article III.4 est modifié comme suit :

« Article III.4

Utilisation des parts B et C destinées aux salariés

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective des assistants du particulier employeur, au suivi des accords paritaires, et aux actions permettant l'accès des salariés au droit, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales correspondantes ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

La part C telle que visée à l'article III.2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

En l'absence d'une telle disposition, la part C est ajoutée à la part B et utilisée conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour cette dernière.

Elle sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- aux frais de conseils et de renseignements ;
- aux frais de déplacements,

dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre les travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation, telle que définie ci-dessus, qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part C seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant. »

Article 3

Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

Article 4

Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 91 DU 11 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750463M
IDCC : 1504

Entre
CNPEF
UNPF

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
UNSA FCS
FNICAA CFE-CGC

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

Article unique

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 617,56 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

EMPLOYÉ/OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		CADRE	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 617,56	200	1 919,90	300	2 858,15
140	1 630,48	210	1 988,69	350	3 151,78
145	1 656,94	220	2 010,84	400	3 445,34
150	1 677,86	230	2 058,09	450	3 737,20
160	1 702,23	240	2 094,48		
165	1 726,63	250	2 129,02		

EMPLOYÉ/OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		CADRE	
170	1 749,62				
175	1 774,00				
180	1 789,82				
185	1 821,39				
190	1 837,88				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I. – Employé

- 135 – Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e)
 - Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier
 - Opérateur(trice) de saisie débutant(e)
 - Employé(e) de bureau débutant(e)
 - Chauffeur livreur débutant(e)
 - Fileteur(teuse) débutant(e)
 - Technicien(ne) débutant(e)
 - Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
- 140 – Commis poissonnier avec CAP
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.
- 145 – Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 - Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
 - Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
 - Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 5 ans d'expérience
- 150 – Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP poissonnier ayant 1 an d'expérience
 - Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e)
 - Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 - Secrétaire débutant(e)
- 160 – Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer
 - Employé(e) de marée qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
 - Standardiste
 - Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 8 ans d'expérience
- 165 – Aide-comptable
- 170 – Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes

- Responsable filetage
- Responsable préparation
- 175 – vendeur(se) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience
 - Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
- 180 – Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer
 - Aide-comptable après 5 ans d'expérience
- 185 – Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
 - Comptable 1^{er} échelon
- 190 – Assistante de formation
 - Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnerie

Niveau II. – Agent de maîtrise

- 200 – Responsable de caisse
 - Assistant(e) informatique
 - Assistant(e) qualité
 - Assistant(e) marketing/communication
- 210 – Attaché(e) de direction
 - Comptable 2^e échelon
 - Secrétaire de direction
 - Intendant(e)-surveillant(e)
- 220 – Vendeur(se) ambulant(e) tournée
 - Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience
 - Contrôleur gestion
 - Responsable qualité
 - Responsable informatique
 - Responsable marketing/communication
 - Responsable services généraux
 - Responsable logistique
 - Responsable comptable
 - Chef de vente
 - Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
- 230 – Responsable d'exploitation
 - Responsable commercial(e)
- 240 – Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes
 - Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes

- 250 – Acheteur (se) principal(e)
 - Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
 - Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III. – Cadre

- 300 – Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes
 - Cadre d'exploitation
 - Chef comptable
- 350 – Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes
 - Directeur(trice) commercial(e)
 - Directeur(trice) informatique
 - Directeur(trice) des ressources humaines
 - Gestionnaire d'entreprise avec CQP gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture
- 400 – Directeur(trice) pédagogique
 - Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 - Secrétaire général(e) d'entreprise
 - Rédacteur(trice) professionnel(le)
- 450 – Directeur(trice) d'exploitation

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

ACCORD DU 2 MARS 2017
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOR : ASET1750461M

IDCC : 1794

Entre

AEGPIRC

D'une part, et

PSTE CFDT

IPRC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux affirment, par le présent accord, leur engagement à favoriser la qualité de vie au travail dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique et réglementaire en grande évolution, dans un environnement social complexe et exigeant, à la fois pour les entreprises adhérentes, pour les clients et pour les salariés des entreprises de la branche.

La qualité de vie au travail constitue un facteur de développement du bien-être des salariés, tant individuel que collectif, au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de sa clientèle.

Dans ce contexte, il est essentiel que la branche impulse une dynamique autour de la thématique de la qualité de vie au travail dans les entreprises qui la composent.

L'adoption d'une définition partagée de la qualité de vie au travail étant nécessaire à la structuration des actions à mener, celle de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 est retenue.

Ainsi :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de

travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Conscients du large champ que revêt la thématique de la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux entendent articuler le présent accord autour de trois axes prioritaires :

- l'organisation, les conditions de travail et son contenu ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ;
- la qualité du dialogue social.

Les partenaires sociaux estiment indispensable la réalisation d'un diagnostic préalable partagé dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Certains sujets entrant dans le champ de la qualité de vie au travail font l'objet d'accords dédiés ou de dispositions conventionnelles déjà existants.

Article 1^{er}

Objectif de l'accord

L'objectif du présent accord est de favoriser les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail ce qui inclut de :

- de placer la qualité de vie au travail au cœur d'un dialogue social organisé, structurant, respectueux et loyal ;
- de donner aux entreprises un cadre méthodologique commun destiné à faciliter la mise en œuvre d'actions considérées comme prioritaires, d'en mesurer les effets en vue d'en tirer des axes d'amélioration à décliner dans la négociation d'entreprise ;
- d'impulser la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés en termes de :
 - qualité de l'information donnée aux salariés ;
 - développement de démarches participatives offrant des temps d'expression et d'échange lors de la mise en œuvre de nouveaux projets ;
 - modes de fonctionnement collectifs et transversaux ;
 - qualité de la relation managériale et entre collègues fondée sur le respect de chacun, la bienveillance, la confiance, la tolérance à l'erreur, la reconnaissance ;
 - ergonomie et environnement physique du travail ;
 - prévention des situations difficiles par la mise en œuvre de dispositif d'alerte et de veille ;
 - articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle, notamment par l'encadrement des modalités particulières d'organisation du télétravail et des tiers lieux et l'élaboration de chartes du temps de travail et de régulation de l'usage des outils numériques ;
 - garanties sur une charge de travail, mesurée régulièrement et compatible avec les moyens donnés ;
 - clarification de l'utilisation du forfait annuel en jours.

Article 2

Élaborer une démarche de qualité de vie au travail

2.1. Au niveau de la branche

Les parties signataires renforcent les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) en y intégrant une dimension sur la qualité de vie au travail.

Dans le cadre des réunions de la CPNEF, l'ordre du jour comportera un point spécifique permettant de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord et les modalités de déclinaison dans les entreprises ;
- partager des pratiques et repérer les innovations sociales menées au sein des entreprises de la branche, en faveur de l'amélioration des organisations et des conditions de travail, et du développement de la qualité de vie au travail ;
- préconiser les bonnes pratiques auprès des entreprises de la branche ;
- suivre, faire évoluer et enrichir les indicateurs établis ci-après.

Un bilan d'étape identifiant les écarts et préconisant les actions correctrices sera présenté à mi-parcours à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les indicateurs suivants seront présentés au cours de ces réunions. Ils devront être déclinés par classe, tranche d'âge et genre :

- taux d'absentéisme ;
- nombre de jours d'absentéisme par motifs (maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés pour événements familiaux) et spécifiant le nombre d'arrêt inférieur ou supérieur à 3 mois ;
- taux de salariés à temps partiel ;
- typologie des horaires individualisés : plages mobiles ou non... ;
- nombre de forfaits jours par catégorie (agent de maîtrise, cadre) ;
- nombre de salariés en télétravail ;
- nombre de salariés couverts par un accord télétravail ;
- turnover : entrées et sorties ;
- nombre et motifs des départs : licenciements, rupture conventionnelle, démission... ;
- nombre de mobilités internes ou intergroupes ;
- nombre de salariés promus ;
- nombre de réunions avec les IRP ;
- nombre de mises en demeure et PV de l'inspection du travail ;
- existence d'entretiens annuels ;
- nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit ;
- nombre de réunions d'expression des salariés.

Ces indicateurs constitueront la base du diagnostic préalable à la négociation d'entreprise sur la QVT et seront intégrés à la BDES d'entreprise.

Afin de faciliter la présentation de ces données aux membres de la CPNEF, les entreprises de la branche adressent chaque année à l'association d'employeurs les données afférentes aux conditions de travail, santé et sécurité au travail contenues dans la BDES.

Dans le domaine de la retraite complémentaire, les projets communautaires, outre le volet GPEC prévu par l'accord de branche du 30 septembre 2014, intégreront une analyse d'impact sur la qualité de vie au travail.

2.2. Au niveau des entreprises de la branche

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et le cas échéant à la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail, chaque entreprise de la branche établit un diagnostic préalable destiné à permettre de définir ses enjeux propres à partir des éléments déjà existants : accord égalité professionnelle, accord sur la GPEC, accord seniors, accord temps de travail, informations transmises dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du code du travail, avis des CHSCT et CE...

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation permettra de spécifier les thèmes prioritaires et en cas d'accord de définir les indicateurs de suivi.

Les entreprises désignent un référent QVT chargé de suivre et mettre en œuvre la démarche.

Les grands projets structurants et ayant des conséquences significatives sur les conditions de travail des salariés de la branche devront prendre en compte les impacts humains.

Article 3

Mobilisation des acteurs des entreprises de la branche

3.1. Direction

L'engagement des membres de la direction est indispensable pour que la déclinaison opérationnelle de sa politique et l'atteinte de la performance économique et sociale prennent en compte le facteur humain et les questions de la santé au travail.

Les dirigeants s'assurent de l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, dans son rôle d'employeur, la direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

3.2. Ensemble de la ligne managériale

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, de par leur mission d'encadrement notamment, sont au cœur de la démarche et leur action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Plusieurs attributions et missions des managers à leur niveau de responsabilité peuvent favoriser le bien-être au travail et notamment celles relatives à :

- l'organisation du travail et du collectif de travail, en recherchant l'adéquation entre le temps de travail des salariés et leur charge de travail ;
- l'accompagnement et l'écoute des salariés au quotidien, dans le respect de chacun et des différences riches en diversité ;
- le développement des compétences et l'appui technique de l'équipe en favorisant l'initiative et l'autonomie ;
- les échanges sur les missions, les priorités en donnant du sens aux actions ;
- la communication au sein et entre les membres de l'équipe : l'information descendante et ascendante ;
- l'identification et la régulation des tensions et des conflits ;
- l'évaluation et la reconnaissance du travail réalisé.

À ce titre, les managers bénéficient d'un accompagnement spécifique, notamment des formations dédiées sur le thème de la prévention des risques psychosociaux, et du « burn-out » et l'identification de leurs premiers signes.

3.3. Ensemble des salariés

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif de travail.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le « travailler et agir ensemble », le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l'identification des situations sensibles individuelles et/ou collectives, la remontée d'informations, sont essentiels.

Ces éléments s'inscrivent dans un mode organisationnel respectueux de l'humain, laissant place au droit d'expression de chacun.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des actions de communication pour sensibiliser les salariés au rôle qu'ils ont à jouer et promouvoir la bienveillance entre collègues.

3.4. Ressources humaines

La fonction ressources humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction ressources humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecins du travail, acteurs sociaux, dispositif d'écoute psychologique...).

La fonction ressources humaines, de façon plus générale, apporte aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

3.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La proximité de cette instance avec le terrain et sa connaissance des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, font des CHSCT des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des accords relatifs à la QVT.

Sa mission, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Acteurs fondamentaux en matière de remontée d'informations et d'alerte, le CHSCT est un espace privilégié de dialogue, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels et ils constituent en ce sens une réelle force de proposition.

Article 4

Organisation et conditions de travail

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent largement la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

4.1. Garantir une information régulière et transparente des salariés

Afin de donner du sens au travail de chacun et faciliter la compréhension du positionnement de son travail dans le collectif de l'entreprise, les collaborateurs sont régulièrement informés de la stratégie de l'entreprise, des projets en cours et de leurs impacts sur leur vie professionnelle. Par-delà les informations nécessaires à la bonne tenue de l'emploi, chaque entreprise de la branche s'assure de la bonne connaissance par ses salariés de l'environnement réglementaire, économique et social.

4.2. Développer les démarches participatives et des modes de fonctionnement collectifs et transversaux

Afin de mieux mobiliser l'intelligence collective, les entreprises de la branche développent des dispositifs internes d'échanges, de dialogue et de recueil d'expression et de besoins.

Elles veillent à associer leurs collaborateurs dans la recherche de solutions d'amélioration et d'innovation.

4.3 Donner du sens au travail

Chaque salarié doit avoir une bonne appréhension de son rôle, de son périmètre de responsabilité et connaître ses objectifs.

Une attention particulière doit être portée au niveau d'autonomie accordé, à la diversité des tâches et à l'enrichissement de leur contenu, pour que chacun puisse trouver du sens à son travail. Ces éléments doivent être abordés par le manager lors de la prise de fonction puis, *a minima*, lors de l'entretien annuel d'évaluation. À cette occasion, sont évoqués les écarts éventuels entre le travail prescrit, le travail réalisé et le travail perçu.

4.4. Garantir la qualité de l'environnement physique de travail

Chaque entreprise de la branche veille à intégrer la dimension de la qualité de vie au travail dans les projets d'aménagement des locaux (acoustique, luminosité, chauffage, équilibre entre espace individuel et espace collectif).

Dans ce cadre, elle recourt aux services d'ergonomes lorsqu'elle l'estime utile et approprié.

4.5. Prévenir les situations difficiles

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des dispositifs d'alerte, de veille, d'écoute et d'aide à l'accompagnement des situations difficiles de travail, individuelles et/ou collectives.

4.6. Assurer un suivi régulier de la charge de travail du salarié

La qualité de vie au travail passe par une charge de travail adaptée au temps de travail du salarié, tel que régi par les accords et conventions en vigueur et par l'adéquation des objectifs fixés aux salariés avec les compétences, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission.

Cette bonne adéquation doit faire l'objet d'un suivi régulier par le manager.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, un point spécifique sur la compatibilité des objectifs avec la charge de travail réelle est réalisé. Les objectifs pour l'année à venir doivent tenir compte d'un nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail au temps de travail notamment pour les salariés à temps partiel, ceux bénéficiant de réductions horaires ainsi que les salariés élus ou mandatés.

4.7. Temps de déplacement professionnel

L'article L. 3121-4 du code du travail précise que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut alors faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Les entreprises facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de formation.

4.8. Veiller au développement personnel et à la reconnaissance des salariés

Les parties signataires conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise.

La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Les entreprises développent des dispositifs de reconnaissance individuels formalisés transparents et, s'appuyant sur des critères objectifs d'appréciation.

À cet égard, les démarches, outils et dispositions figurant dans les accords du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC et du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle doivent être déployés et activés.

Article 5

Dispositions concernant les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jour

Cet article se substitue à l'article 2.3 *b* « Dispositions concernant les cadres en forfait jours » de l'annexe VII sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés au forfait jours doivent disposer d'une liberté dans la fixation de leur horaire de travail, dans le mode d'organisation de leur travail et dans la gestion de leur emploi du temps, dans le respect de la mission qui est confiée au salarié et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place des conventions individuelles de forfait doit, notamment, définir les salariés susceptibles de bénéficier de cette organisation du temps de travail ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail des salariés.

Les employeurs communiquent périodiquement avec les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle, sur leur rémunération, ainsi que sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Ils mettent en place des dispositifs permettant d'évaluer régulièrement et de suivre la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos prévus par la loi et le cas échéant par accord d'entreprise.

Article 6

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises s'engagent à favoriser le « bien-être au travail » en s'inscrivant dans une démarche générale d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des actions de sensibilisation et de formation devront être organisées pour inciter les managers à s'assurer de la bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

6.1. Assurer la promotion des dispositifs et comportements concourant à l'équilibre des temps de vie au sein des entreprises de la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (aides à la recherche de modes de garde d'enfants, crèches interentreprises, services à la personne...).

Les entreprises veillent tout particulièrement à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le ministère en charge des droits des femmes.

6.2. Promouvoir une bonne utilisation des technologies de l'information et de la communication

Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, « smartphones » et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail.

Les parties signataires réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue de respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche :

- reconnaissent et organisent un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- élaborent une charte sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et la gestion du temps de travail ;
- mettent en œuvre des actions de sensibilisation auprès des acteurs dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques.

Les parties signataires estiment que la mise à disposition des outils nomades doit s'accompagner d'une particulière vigilance de la part de l'entreprise et de chaque utilisateur, afin de s'assurer du respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il est ainsi rappelé que les outils nomades n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié.

Les salariés doivent veiller à un usage raisonnable et modéré de leurs outils numériques personnels pendant le temps de travail.

De même, les outils numériques personnels n'ont pas vocation à être utilisés dans un but professionnel.

Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de suspension du contrat de travail (congrés, arrêt maladie...) doivent être respectées par l'ensemble des acteurs.

Les entreprises de la branche reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail.

Aucune réponse ou traitement immédiat ne peut être exigé, sauf en cas de situation d'astreinte ou d'atteinte à l'intégrité des personnes et des biens.

Ainsi, il ne pourra être fait grief au destinataire de ne pas avoir pris connaissance des éventuels courriels envoyés, ces courriels ne sont pas présumés être lus.

Ces règles doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur. Une mention automatique pourra ainsi être intégrée dans la signature automatique de la messagerie pour les préciser.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent la mise en œuvre d'une charte d'utilisation de la messagerie et des outils à distance intégrant les pratiques suivantes :

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

Les entreprises favoriseront le recours à des outils permettant d'assurer la coupure numérique pendant les plages quotidiennes de fin de journée et celles de fin de semaine.

Article 7

Nouvelles formes d'organisation du travail

Dans un contexte où l'évolution des outils informatiques permet de recourir à des modalités d'organisation du travail différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié, les parties signataires souhaitent promouvoir les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site habituel (espaces de cotravail, travail à distance, télétravail...).

Le recours au télétravail qui constitue pour les entreprises un levier de performance économique et pour les salariés une opportunité de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'un levier d'amélioration de la qualité de vie est encouragé.

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du code du travail, « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la mise en place de tiers lieux (*coworking*) entre-entreprises et à ouvrir une négociation sur le télétravail, afin de développer ce mode d'organisation du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur et suivant les axes définis ci-après :

- principe d'éligibilité : le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance, indépendamment de sa catégorie professionnelle.

Les entreprises devront définir les conditions d'éligibilité requises pour exercer en télétravail (type d'activités, exigences techniques, type de contrats de travail...);

- principe du volontariat : le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour le responsable hiérarchique ;
- principe de réversibilité ;
- principe de conclusion d'un avenant au contrat de travail : la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail dont la durée et les conditions de renouvellement seront indiquées.

L'avenant au contrat de travail précise notamment :

- le lieu d'exercice du télétravail ;
- les modalités d'exécution du télétravail (le/les jour[s] convenu[s], plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être contacté...);
- la durée de la période d'adaptation ;

- les conditions de réversibilité c'est-à-dire la possibilité de mettre fin au télétravail à tout moment sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance ;
- le matériel mis à disposition du salarié ;
- les restrictions d'utilisation des équipements informatiques et leur sanction ;
- principe d'un télétravail pendulaire alternant les périodes de travail dans les locaux de l'entreprise et à domicile ;
- principe d'égalité de traitement avec les autres salariés : les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits collectifs et individuels que les salariés sédentaires.

L'accord d'entreprise devra définir les finalités espérées, les conditions d'éligibilité au télétravail, les processus de candidature et de sélection des futurs télétravailleurs, les modalités d'organisation de l'activité ainsi que la durée hebdomadaire du télétravail (contrôle et gestion du temps de travail, nombre de jours en télétravail par semaine), les exigences techniques, l'environnement et l'équipement de travail, en s'assurant de la compatibilité de l'installation avec un fonctionnement en télétravail, et de la conformité de l'installation électrique du lieu de travail à la réglementation en vigueur.

Il devra prévoir les montants minimaux de prise en charge des frais inhérents à la mise en œuvre du télétravail.

Il devra inclure une période de test et une échéance pour le bilan permettant une analyse avant toute généralisation.

Article 8

Qualité du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la qualité du dialogue social concourt à la construction de l'environnement statutaire impactant la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre les entreprises de la branche s'engagent à :

- informer leurs salariés des dispositions contenues dans les accords signés ;
- communiquer à leurs instances de représentation du personnel les études réalisées par les outils de branche ;
- tenir compte de l'agenda social de branche pour établir le planning des réunions de négociations collectives et des instances représentatives du personnel.

8.1. Conforter le rôle de la base de données économiques et sociales (BDES)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la base de données économiques et sociales réunit un ensemble d'informations destinées aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les parties signataires considèrent qu'elle constitue un outil apte à renforcer l'information propice à l'amélioration de la qualité du dialogue social au sein des entreprises de la branche, et à faciliter le développement d'échanges constructifs avec l'employeur.

Dans cette perspective, elles préconisent des modalités de mise en place et de contenu de cette base de données, afin que soit constitué un socle commun d'informations dans les entreprises de la branche.

8.1.1. Forme et mise en place de la base de données de l'entreprise

La base de données est constituée sur un support informatique téléchargeable sur les outils bureautiques ou les logiciels les plus courants, permettant leur exploitation.

L'accès est déterminé de manière nominative et sécurisée, et selon le(s) type(s) de mandat de représentation du personnel ou de mandat syndical.

L'employeur assure la mise à jour des accès à la base.

Les utilisateurs sont informés par courriel des mises à jour de la base.

8.1.2. Accès à la base de données. – Confidentialité

La BDES est accessible aux membres :

- du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise (membres élus, titulaires et suppléants, et représentants syndicaux) ou à défaut aux délégués du personnel ;
- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (membres désignés et représentants syndicaux) ;
- aux délégués syndicaux d'entreprise et aux délégués centraux en cas d'entreprise à établissements multiples ;
- aux représentants de section syndicale.

L'accès est retiré en cas de perte du mandat, quel qu'en soit le motif.

Les informations figurant dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel sont présentées comme telles par la direction. La durée du caractère confidentiel est précisée sur le document. Les bénéficiaires de la BDES sont tenus à une obligation stricte de discrétion et de respect de la confidentialité dudit document.

8.1.3. Contenu de la base de données

La base de données contient les données définies selon la réglementation en vigueur. Elle comporte également les éléments d'information et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et/ou au comité central d'entreprise.

Elle intègre les informations économiques et sociales de l'année en cours, des 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, des 3 années suivantes.

En ce qui concerne les 3 années suivantes, en l'absence de données chiffrées fiables, il peut s'agir d'orientations.

L'employeur précise les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent faire l'objet de données chiffrées, ni d'orientations.

L'entreprise définit la forme des informations mises à disposition en les répartissant dans les différents thèmes prévus par la réglementation en vigueur. Lorsque les informations sont mises à disposition dans la BDES, elles ne sont alors pas transmises sous d'autres formes.

Cependant, les informations et rapports servant de support à une information-consultation dans le cadre du titre IV de l'annexe II-A de la CCN (fusion, cession ou absorption) sont également envoyés avec la convocation à la réunion, cette convocation constituant le point de départ du délai de consultation.

En cas de fusion d'entreprises au sein de la branche, les données de chaque entité antérieure à celle-ci sont basculées automatiquement dans une rubrique historique de la base.

8.2. Information-consultation des IRP

Les parties signataires conviennent que tout projet d'évolution de l'organisation de l'entreprise impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail des salariés et tout projet important d'introduction d'une nouvelle technologie doivent prendre en compte deux dimensions : une dimension GPEC et une dimension QVT.

Article 9

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS
NOR : ASET1750459M
IDCC : 478

Entre
ASF

D'une part, et
UNSA
FEC FO
FSPBA CGT
SNB CFE-CGC
FBA CFDT

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

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} mai 2017, les dispositions de l'article 30 du livre I, titre III, chapitre V, section 2 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Section 2
Congés exceptionnels

Article 30

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-

après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe *a* de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe *b* de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	<i>a</i>) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointements	<i>b</i>) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant : – du salarié ; – de son conjoint ; – de son partenaire en cas de Pacs ; – de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe *a*. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe *b*.

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1^{er} degré : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1^{er} degré : 2 jours ouvrés. »

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
NOR : ASET1750460M
IDCC : 478

Entre

ASF

D'une part, et

FEC FO

FSPBA CGT

SNB CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} juillet 2017, les dispositions de l'article 46 *sexties*, paragraphe 3, du livre I, titre V, chapitre I^{er}, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 46 *sexties*, paragraphe 3

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien porte notamment sur :

- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les compétences actuelles du salarié ;

- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extraprofessionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Le salarié peut solliciter un entretien, au moins une fois tous les 6 ans, avec un membre de la DRH pour évoquer avec lui les sujets abordés lors de son entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapés, avec avis consultatif ;
- « Pôle emploi » ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation ;
- l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi ;
- d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, 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 ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 100 heures s'il est à temps plein ou de 130 heures s'il est à temps partiel ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 50 heures s'il est à temps plein ou de 65 heures s'il est à temps partiel. »

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170210-000517
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
