

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/26 DU 15 JUILLET 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° 26.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaire (secteur) : accord multibranches du 16 novembre 2016 relatif à la reconnaissance mutuelle de certificats de qualification professionnelle au sein de la branche meunerie et de la « V branches »	4
Assurances (sociétés) : avenant du 14 mars 2017 relatif au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite (RRP fermé)	8
Assurances (sociétés) : avenant du 14 mars 2017 relatif au régime professionnel de prévoyance (RPP)	10
Banque : accord du 17 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes	12
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2017	26
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2017	28
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2017	30
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2017	32
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2017	34
Blanchisserie, laverie, location de linge : avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession	36
Blanchisserie, laverie, location de linge (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017.....	39
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 23 du 19 avril 2017 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2017.....	43
Coiffure (professions connexes) : accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	45
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé.....	50

Eaux et boissons sans alcool (production) : accord du 31 mars 2017 relatif à la création du CQP « Conducteur mécanicien maintenance niveau II »	54
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 35 du 31 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2017.....	67
Enseignement privé indépendant : avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	69
Enseignement privé indépendant : avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017	71
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 2 du 26 avril 2017 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle.....	77
Mannequins (agences) : accord du 25 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2017	79
Métallurgie (Ardennes) : accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2017.....	82
Métallurgie (Marne) : accord du 28 avril 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2017.....	86
Pharmacie d'officine (salariés cadres et assimilés, salariés non cadres) : accord du 11 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes frais de soins de santé des salariés.....	91
Pharmacie d'officine : avenant du 11 mai 2017 portant révision de la convention collective	94
Pharmacie d'officine : avenant du 11 mai 2017 portant révision de l'accord du 17 janvier 2007 relatif au tarif des aides et remplacements.....	100
Récupération (industries et commerce) : accord du 4 avril 2017 relatif aux salaires applicables au 1^{er} avril 2017.....	102
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 6 février 2017 relatif aux salaires au 1^{er} février 2017.....	105
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2017	107

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA RECONNAISSANCE MUTUELLE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION
PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA BRANCHE MEUNERIE ET DE LA « V BRANCHES »
NOR : ASET1750549M

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA
Coop de France, métiers du grain
Coop de France, nutrition animale

D'une part, et

FGTA FO
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
CFTC-Agri
UNSA 2A

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Partant du constat de la proximité de certains métiers des branches de la meunerie et des « coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail » appliquant la CCN dite « V branches », celles-ci ont décidé d'engager une réflexion visant à la reconnaissance mutuelle du CQP Conducteur d'installation de transformation des grains dénommé « CITG » issu de l'avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle « Conducteur de moulin » et le CQP « Agent de silo » issu de l'avenant n° 111 du 30 mai 2007 portant création du CQP « Agent de silo ».

Cette reconnaissance s'inscrit dans la volonté de favoriser :

- le développement des formations certifiantes ;
- la sécurisation des parcours professionnels des salariés entre les entreprises des deux branches.

Elle permet de rendre accessible les deux CQP à l'ensemble des salariés des branches concernées et n'a pas vocation à modifier le contenu des référentiels et des accords visés.

Par ailleurs, dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces deux CQP. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et favorisent leur mobilité ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et de leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient sur des référentiels de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires, CCN 3060 – Meunerie (IDCC 1930).

Au titre de la coopération agricole, CCN 3616 – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

Article 2

Reconnaissance de CQP

Les signataires du présent accord reconnaissent les CQP ci-dessous :

- CQP Agent de silo ;
- CQP Conducteur d'installation de transformation des grains (CITG).

Article 2.1

Reconnaissance et utilisation du CQP « CITG » par coop de France au titre de la « V branches »

Les partenaires sociaux de la « V branches » et de la branche meunerie concluent le présent accord de reconnaissance par coop de France au titre de la « V branches » du CQP CITG.

Coop de France au titre de la « V branches » s'engage à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant dans l'avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du CQP « Conducteur de moulin » et dans le guide de mise en œuvre du CQP CITG validé par la CPNE de la branche meunerie.

Par ailleurs, en matière de processus de certification, la branche meunerie s'engage à :

- appliquer aux salariés des entreprises relevant de la « V branches » les mêmes modalités de certification que celles applicables aux salariés relevant de la branche meunerie ;
- informer coop de France de toute modification des accords ou guide de mise en œuvre du CQP susvisé.

Article 2.2

Reconnaissance et utilisation du CQP « Agent de silo » par la branche meunerie

Les partenaires sociaux de la « V branches » et de la branche meunerie concluent le présent accord de reconnaissance par la branche meunerie du CQP Agent de silo.

La branche meunerie s'engage à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant dans l'avenant n° 111 du 30 mai 2007 et de son référentiel validé paritairement le 5 novembre 2015 (cf. PJ).

Par ailleurs, en matière de processus de certification, coop de France au titre de la « V branches » s'engage à :

- appliquer aux salariés des entreprises relevant de la branche meunerie les mêmes modalités de certification que celles applicables aux salariés relevant de la « V Branches » ;
- informer la branche meunerie de toute modification de l'accord relatif au CQP « Agent de silo » ou de son référentiel.

Article 3

Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, la délivrance des CQP précités.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur, à compter de son dépôt à l'administration compétente, pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Annexes non publiées :

- avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle « Conducteur de moulin ».
- avenant n° 111 du 30 mai 2007 relatif au CQP « Agent de silo » ;
- référentiel CQP « Agent de silo » ;
- référentiel CQP « Conducteur d'installation de transformation des grains ».

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 14 MARS 2017
RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE ENTRE 60 ET 65 ANS
ET À LA RÉVERSIBILITÉ DE LA RETRAITE (RRP FERMÉ)

NOR : ASET1750544M
IDCC : 1672

Entre

FFA

D'une part, et

CSFV CFTC

FEC FO

UNSA banques

FSPBA CGT

CFE-CGC assurance

FBA CFDT

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 2 mai 2016) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2017 et s'achevant le 30 avril 2018.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2018 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2018.

Article 2

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 14 MARS 2017
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE (RPP)

NOR : ASET1750545M
IDCC : 1672

Entre

FFA

D'une part, et

CSFV CFTC

UNSA banques

FSPBA CGT

CFE-CGC assurances

FBA CFDT

D'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 42 du règlement RPP est modifié comme suit :

« Article 42

Taux des cotisations

Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES		TA		TB/TC	
		Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Décès					
Incapacité – invalidité		1,50	0,13	1,16	0,10
Déplacement professionnel					
Remboursement des frais de soins	Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle ⁽¹⁾	0,75	0,04	1,17	0,07
	Autres départements	1,18	0,14	1,82	0,24

GARANTIES		TA		TB/TC	
		Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Total	Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle ⁽¹⁾	2,25	0, 17	2, 33	0,17
	Autres départements	2,68	0,27	2,98	0,34
(1) Taux de cotisations en matière de remboursement de frais de soins réduits dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle par rapport aux autres départements, compte tenu du régime local complémentaire obligatoire.					

La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

(En pourcentage.)

	TA	TB/TC
Employeur	92	92
Personnel	8	8

»

Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 17 MARS 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ
ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750539M
IDCC : 2120

Entre

AFB

D'une part, et

FEC FO

FSPBA CGT

SNB CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux tant par la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 en son article 23 « Non-discrimination et égalité professionnelle » que par l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 et son avenant issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008. L'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015 comporte également des dispositions favorisant l'égalité professionnelle (veille de l'observatoire des métiers en matière d'égalité professionnelle, priorités de prises en charge par OPCABAIA et neutralisation de périodes d'absence pour l'alimentation en heures du CPF).

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour mener à bien cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place un groupe technique paritaire. Ce dernier s'est réuni à plusieurs reprises pour d'une part dresser un état des lieux à partir des éléments de diagnostic présentés et d'autre part identifier les domaines d'actions possibles pour impulser une nouvelle dynamique ; ces éléments figurant au chapitre II ci-dessous.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE DE L'ACCORD

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Z et 66-19B.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2. Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à :

- l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 ;
- l'avenant à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006, issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008.

CHAPITRE II

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

2.1. Éléments de diagnostic

Un diagnostic portant sur l'application de l'accord de branche de novembre 2006 et les dispositifs d'entreprises a été réalisé par la direction des affaires sociales de l'AFB. Ce diagnostic concerne environ 80 % des effectifs de la branche ; il a été présenté au groupe technique paritaire, lors de sa réunion du 31 mai 2016, sur la base des données observées entre 2007 et 2014.

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que plus de la moitié des salariés de la profession bancaire sont des femmes et que cette tendance s'est accentuée entre 2007 et 2014 (+ 2 points). En France, les entreprises bancaires contribuent à améliorer l'accès à l'emploi des femmes qui représentent 57 % de leurs effectifs.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres ont été régulièrement atteints, voire dépassés ; à fin 2014, 46 % des cadres sont des femmes soit une augmentation de 7 points depuis 2007 ; cette évolution positive doit se poursuivre.

Concernant les embauches, celles des femmes restent majoritaires avec 56 % des embauches même si une très légère augmentation de la part des hommes est constatée (+ 2 points). La mixité dans le recrutement des cadres est déjà effective (56 % d'hommes et 44 % de femmes). Lors du recrutement de techniciens, davantage de femmes font acte de candidature. La population des techniciens demeure de fait fortement féminisée, 72 % sont des femmes.

Les mesures prises par les partenaires sociaux et les entreprises de la branche font apparaître une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères identifiés dans l'accord de 2006. Le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire y compris la rémunération variable.

Il subsiste un écart en défaveur des femmes, ayant entre 25 et 39 ans, lors des comparaisons par genre des taux de promotion.

Les travaux menés, entre novembre 2013 et juin 2014, par un groupe de travail paritaire sur l'analyse des écarts salariaux ont mis en exergue divers éléments d'analyse tels qu'un déséquilibre dans la mixité de certains métiers mais aussi en lien avec les différences de niveau de rémunération pratiquées entre la BFI et la BDD.

Bien entendu, les partenaires sociaux sont régulièrement informés et associés aux travaux de réflexion pour apprécier l'égalité professionnelle au sein de la branche, via le rapport de situation comparée, communiqué chaque année en CPNE, ou encore en actionnant le groupe technique paritaire pour mener des études ciblées (étude sur les écarts de rémunération et les taux de promotion).

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

2.2. Domaines d'actions

Le diagnostic, tel que présenté à l'article 2.1 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans la banque ayant fait ressortir la progression des femmes au sein de la population des cadres, la réduction des écarts de salaire mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux promotions et évolutions de carrière et par ailleurs la faiblesse de la représentativité des hommes dans la catégorie des techniciens, les partenaires sociaux ont décidé d'élargir la démarche initiée en 2006 par des actions visant également à développer la mixité professionnelle dans les métiers bancaires et à promouvoir la parité au sein des banques.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de branche aux domaines d'action strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- la communication et la promotion des dispositifs ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle ;

- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- l'égalité salariale ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

CHAPITRE III

COMMUNICATION ET LA PROMOTION DES DISPOSITIFS

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par l'AFB, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

Pour assurer la communication du présent accord, l'AFB organise à destination des employeurs, dès son entrée en vigueur et en accord avec les partenaires sociaux, une réunion paritaire de présentation des principales orientations de l'accord et de ses modalités d'application en entreprises.

L'accord sera mis en ligne sur les sites internet de l'AFB et de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour contribuer ainsi à sa diffusion. Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés via leur intranet l'adresse de ces sites pour permettre à leurs salariés d'accéder à l'information.

La direction des affaires sociales de l'AFB établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe du présent accord.

Par ailleurs, une plaquette d'information sera réalisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. C'est ainsi que, à titre d'exemple, l'information sur les droits liés à la parentalité est accessible aux pères comme aux mères.

La filière ressources humaines est le relais de cette politique d'égalité de traitement. Elle apporte son concours à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes et les inégalités.

Les entreprises sensibilisent tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans les accords et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les accords, applicables en entreprise, sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

CHAPITRE IV

ACCÈS À L'EMPLOI

4.1. Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple « Directeur/Directrice », « Chargé (e) de mission » ou encore « Conseiller de clientèle H/F ». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information des banques.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Compte tenu du diagnostic présenté, la profession va s'attacher à développer la mixité quelle que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité HF, sont menées tant au niveau de la branche, via notamment l'observatoire des métiers de la banque, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population bancaire tout en veillant à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique. Un rapport de l'OCDE de septembre 2014, pour la préparation du G20, précise qu'un objectif de croissance du PIB (produit intérieur brut) de 2 % est réalisable en promouvant une économie plus équilibrée entre les sexes.

4.2. Mixité des emplois

Les emplois types de la profession bancaire sont regroupés au sein de 26 métiers repères dont la liste a été actualisée par accord en date du 8 mars 2010.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des métiers repères ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier les métiers repères présentant un net déséquilibre.

L'analyse par genre de ces métiers repères figure dans le rapport de situation comparée.

Il est important de noter que les études publiées en la matière qualifient de mixte une population où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60 % ⁽¹⁾. Cette référence renvoie à la définition de la mixité dans le présent accord.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment parce que leurs parcours dans l'enseignement supérieur sont différenciés.

(1) Source : ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Chiffres clés. Édition 2015. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers tels que « Technicien(ne) de ressources humaines », « Conseiller(e) de clientèle particuliers » ou encore « juriste/fiscaliste » sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, les métiers « Opérateur de marché » ou encore « Informaticien/chargé de qualité » sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

Pour apprécier la situation et identifier les mesures à prendre, la profession propose d'actualiser l'étude, réalisée sur la période 2008-2012 par l'AFB et remise aux membres du groupe de travail paritaire, sur l'évolution de la mixité des métiers repères. L'étude actualisée sera également présentée au groupe technique paritaire.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'alternants recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener (cf. annexe I).

CHAPITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1. Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Le diagnostic, cité au point 2.1 ci-dessus, a permis de constater un égal accès à la formation des femmes et des hommes dans la profession bancaire. Près de 89 % des femmes et 90 % des hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2015.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la banque est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent et son expertise en la matière reconnue.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises bancaires, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

5.2. Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession bancaire, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning.

CHAPITRE VI

PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises respectent le principe de non-discrimination dans les processus de promotion et, elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. À cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus hautes. À ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous-représenté et ainsi lutter contre les « cloisons de verre » qui cantonnent certaines populations dans certains emplois.

De même, les entreprises sont attentives à remédier au fameux « plafond de verre » qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation (cf. annexe I).

Le diagnostic fait état d'une nette progression de la part des femmes parmi les cadres sachant que le relevé de conclusions du pacte de responsabilité fixe un objectif de 47 % à fin 2017.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

CHAPITRE VII

ÉGALITÉ SALARIALE

7.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre I^{er} du titre IV de la convention collective de la banque, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

7.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

7.3. Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Entre 2007 et 2014, dans la profession bancaire, le diagnostic présenté, au point 2.1 du présent accord, témoigne de la mise en œuvre des recommandations de l'accord de branche de 2006 et des mesures prises par les entreprises pour supprimer les écarts salariaux injustifiés. En effet, on peut constater une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères observés dans le rapport de situation comparée.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base des éléments issus du rapport de situation comparée de la branche, celle-ci établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures de rattrapage salarial.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

CHAPITRE VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

8.1. Organisation du travail

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs. L'entretien d'évaluation, prévu à l'article 36 de la convention collective de la banque, peut également être l'occasion d'évoquer toutes les questions relatives à l'organisation de son activité en lien avec son temps de travail.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quelle que soit son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

8.2. Travail à temps partiel

Dans la banque, un peu moins de 12 % des salariés sont à temps partiel et les trois quarts travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 90 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, près d'une femme sur cinq est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Le diagnostic montre que les femmes prennent leur temps partiel pour 30 % d'entre elles entre 30 et 39 ans, en progression de 9 points entre 2007 et 2014. Pour cette même tranche d'âge, la part des hommes à temps partiel est de 10 %, part qui a presque doublé sur cette période ; 2/3 des hommes travaillant à temps partiel sont âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

CHAPITRE IX

ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

9.1. Équilibre des temps de vie

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Outre les dispositions légales concernant le congé maternité ou d'adoption, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaires prévu à l'article 51.1 de la convention collective de la

banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et l'intéressement.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est également prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

9.2. Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire prévu par la convention collective de la banque ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

9.3. Partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours en cas de naissances multiples ;
- s'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

CHAPITRE X

RÔLE ET MOYENS DES IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire de la banque négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNE apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport « Profil de branche ».

Au sein de la CPNE, il est créé un groupe technique paritaire « Égalité et mixité professionnelle » qui assure le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs. Il se réunit une fois par an.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée comprenant deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par les employeurs relevant du champ de la convention collective de la banque, au plus égal à celui de la délégation salariée.

Dès lors que les deux délégations sont représentées chacune par au moins un représentant, la réunion peut être tenue.

CHAPITRE XI

DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Tous les 3 ans, le groupe technique paritaire se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Indicateurs du rapport de branche ⁽¹⁾ sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire (banques AFB)

Toutes les données statistiques suivantes sont communiquées par genre (femmes/hommes) sur une période de 3 ans.

I. – Effectifs par CSP (F/H) :

- effectif par CSP ;
- effectif par niveau de classification ;
- effectif par nature de contrat de travail ;
- effectif par classe d'âge.

II. – Embauches (F/H) :

- nombre et taux d'embauche ;
- structure des embauches par CSP ;
- structure des embauches par métier repère ;
- structure des embauches par contrat de travail (CDD, CDI, alternants) ;
- structure des embauches par diplôme.

III. – Formation professionnelle (F/H) :

- part des salariés formés sur l'ensemble des effectifs ;
- structure des salariés formés ;
- structure des salariés formés par CSP ;
- nombre moyen d'heures de formation rémunérées par CSP ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF ;
- nombre d'inscriptions à des formations diplômantes ou certifiantes.

IV. – Promotions (F/H) :

- nombre et taux de promotion global ;
- taux de promotion (au sein des techniciens, techniciens promus cadres, au sein des cadres et cadres promus hors classification) ;
- taux de promotion par tranche d'âge ;
- structure des promotions par CSP (promotion des techniciens et promotion des cadres).

V. – Rémunérations (F/H) :

- salaire de base annuel théorique et par décile ;
- salaire de base annuel théorique par niveau de classification à fin de l'année n – 1 ;
- salaire de base annuel théorique des effectifs à temps partiel et des effectifs à temps plein par catégorie professionnelle.
- Pour chacun des 7 métiers repères suivants :
 - chargé de clientèle particuliers ;
 - chargé de clientèle entreprises ;
 - responsable/animateur d'unité commerciale (BDD) ;
 - gestionnaire de back-office ;
 - spécialiste des opérations bancaires ;

(1) Les entreprises retiendront les indicateurs pertinents adaptés à leur contexte et organisation en fonction des domaines d'action retenus.

- responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ;
- juriste/fiscaliste,

sont fournies les informations suivantes, pour toute ancienneté confondue :

- 1.1. Salaire de base annuel théorique ;
- 1.2. Rémunération variable ;
- 1.3. Ancienneté moyenne ;
- 1.4. Âge moyen ;
- 1.5. Écart femmes/hommes.

VI. – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (F/H) :

- nombre de congés maternité ;
- nombre de congés paternité.

VII. – Conditions de travail et d'emploi (F/H) :

- part des effectifs à temps partiel ;
- part des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs à temps partiel selon la durée du travail ;
- répartition des effectifs à temps partiel et à temps plein.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750554M
IDCC : 2609

Entre

SCOP BTP FLBA

FFB Auvergne-Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

SCB CFDT Auvergne

CFTC Auvergne

CGT Auvergne

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme avec un objectif de convergence dans le périmètre géographique de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 2

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

(En euros.)

NIVEAU							
A	B	C	D	E	F	G	H
1 490,00	1 577,00	1 694,00	1 814,00	2 027,00	2 271,63	2 530,02	2 858,00

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS
ET DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750547M
IDCC : 1596

Entre

SCOP BTP FLBA

FFB Auvergne-Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

SCB CFDT Auvergne

CFTC Auvergne

CGT Auvergne

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 12 février 1991 et 15 décembre 1992) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 avril 2017 et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes (entreprises de moins de 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme.

Article 2

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (entreprises de moins de 10 salariés) à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

Indemnité de repas : 9,50 €.

(En euros.)

ZONE						
	1A (0 à 10 km)	1B (0 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)
Indemnité de frais de transport	0,72	1,65	4,86	7,67	10,62	13,40
Indemnité de trajet	0,61	1,32	2,60	3,77	4,77	6,24

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750546M
IDCC : 1596

Entre
SCOP BTP FLBA
FFB Auvergne-Rhône-Alpes
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

SCB CFDT Auvergne
CFTC Auvergne
CGT Auvergne
FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article XII.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 avril 2017 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes (entreprises de moins de 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la république (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme avec un objectif de convergence dans le périmètre géographique de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 2

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité profession-

nelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment (entreprises de moins de 10 salariés) à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 483,00 (*)	9,7778
– position 2	170	1 496,91 (*)	9,8695
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 598,75	10,5409
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 756,00	11,5777
– position 2	230	1 883,72	12,4198
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 011,42	13,2618
– position 2	270	2 139,12	14,1038
(*) Valeur du point et partie fixe identiques à celles de Rhône-Alpes : coef. 150, PF 294,55 €, VP 7,923 €; coef 170, PF 150 €, VP 7, 923 €.			

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} JUIN 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750552M
IDCC : 1597

Entre

SCOP BTP FLBA

FFB Auvergne-Rhône-Alpes

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

CFDT SCB Auvergne

CFTC Auvergne

CGT Auvergne

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 avril 2017 et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes (entreprises de plus de 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la république (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme.

Article 2

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (entreprises de plus de 10 salariés) à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

Indemnité de repas : 9,50 €.

(En euros.)

ZONE						
	1A (0 à 10 km)	1B (0 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)
Indemnité de frais de transport	0,72	1,65	4,86	7,67	10,62	13,40
Indemnité de trajet	0,61	1,32	2,60	3,77	4,77	6,24

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750551M
IDCC : 1597

Entre
SCOP BTP FLBA
FFB Auvergne-Rhône-Alpes
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

CFDT SCB Auvergne
CFTC Auvergne
CGT Auvergne
FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 avril 2017 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes (entreprises de plus de 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la république (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme avec un objectif de convergence dans le périmètre géographique de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 2

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité profession-

nelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment (entreprises de plus de 10 salariés) à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 483,00 (*)	9,7778
– position 2	170	1 496,91 (*)	9,8695
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 598,75	10,5409
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 756,00	11,5777
– position 2	230	1 883,72	12,4198
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 011,42	13,2618
– position 2	270	2 139,12	14,1038
(*) Valeur du point et partie fixe identiques à celle de Rhône-Alpes : coef. 150 PF 294,55 € VP 7,923 € – coef. 170 PF 150 € 7,923 €.			

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale
IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE

AVENANT N° 1 DU 23 JANVIER 2017
À L'ACCORD DU 28 JANVIER 2016 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA PROFESSION

NOR : ASET1750562M
IDCC : 2002

Entre
FFPB

D'une part, et
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
HACUITEX CFDT
THC CGT
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au vu des exclusions visées par l'arrêté d'extension du 4 octobre 2016 à l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie les partenaires ont décidé par le présent avenant d'apporter les modifications aux articles visés par ledit arrêté d'extension, ainsi qu'à l'article afférent au champ d'application.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

Article 2

*Financement du dialogue social dans les entreprises visées
dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources*

Le présent article modifie l'article 2 de l'accord du 28 janvier 2016.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

Article 3

Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET)

Le présent article modifie les dispositions de l'article 5.1 de l'accord du 28 janvier 2016.

L'ASPET est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 *bis*, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

Article 4

Entrée en vigueur du présent accord

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 5

Extension

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Aussi, le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 6

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent avenant pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : ASET1750564M
IDCC : 2002

Entre
GEIST
FFPB

D'une part, et
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
FEETS FO

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

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2017 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
2.2	1 509,28
2.3	1 531,67
3.1	1 532,19
3.2	1 559,59
4.1	1 612,83

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
A1	1 480,27
A2	1 485,14
A3	1 494,61
B1	1 509,91
B2	1 518,23
B3	1 532,63
C1	1 547,02

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
3.1	1 532,19
4.1	1 612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
5.1	1 655,57
5.2	1 746,84
6.1	1 854,22

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
1.1	1 480,27
2.1	1 494,97
3.1	1 532,19
4.1	1 612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
C2	1 571,50
C3	1 593,43
D1	1 775,65
D2	1 828,42

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS (base 35 heures)
7.1	2 195,14
8.1	2 900,84
9.1	3 222,56

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'art. L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

AVENANT N° 23 DU 19 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750558M
IDCC : 1747

Entre
FEB
GITE

D'une part, et

FGTA FO
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature – soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an –, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux au 1^{er} avril 2017

(En euros.)

	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
O/E	OE1	12 – 15	1481,00
	OE2	16 – 19	1494,27
	OE3	20 – 25	1507,27
	OE4	26 – 30	1543,27
	OE5	31 – 36	1586,27
	OE6	37 – 42	1649,27
	OE7	43 – 47	1724,27
TAM	TA1	48 – 52	1834,16
	TA2	53 – 57	1956,37
	TA3	58 – 62	2131,10
	TA4	63 – 67	2281,59
	TA5	68 – 72	2432,08
Cadres	CA1	73 – 75	2587,62
	CA2	76 – 79	2925,97
	CA3	80 – 83	3409,76
	CA4	84 – 87	3894,56
	CA5	88 à 90	4399,56

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 21 MARS 2017
RELATIF À L'INSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750541M
IDCC : 2596

Entre
CNEC
UNEC

D'une part, et

FGTA FO
FCS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;

- se prononcer sur l’interprétation d’une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d’un accord de branche à la demande d’une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d’un salarié ou d’un chef d’entreprise ;
- recevoir les accords d’entreprise conclus en application de l’article L. 2232-22 du code du travail.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire d’interprétation. Il ne reprendra pas, malgré la possibilité offerte par l’article L. 2232-9 du code du travail, les missions d’observatoire de branche, celui-ci, visé par l’accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, existant par ailleurs. Il définit la composition, le fonctionnement de la commission et détaille chacune de ses attributions.

Le présent accord annule et remplace l’article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure, ainsi que l’accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs.

L’ensemble des références à la commission mixte paritaire, à la commission paritaire nationale de validation des accords d’entreprise et à la commission nationale paritaire d’interprétation présentes dans la CCN de la coiffure sont remplacées par des références à la commission de négociation et d’interprétation.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 tel que modifié par l’avenant n° 30 du 27 mai 2013.

Article 2

Secrétariat de la commission et adresse de la commission

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué à l’UNEC, sise au 36, rue du Sentier, 75002 Paris. Cette adresse est également celle de la commission. Tout changement devra être notifié au ministère chargé du travail.

Article 3

Attributions de la commission

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- établir un rapport annuel d’activité (dont le contenu est détaillé dans l’art. 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l’objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- se prononcer sur l’interprétation d’une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d’un accord de branche à la demande d’une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d’un salarié ou d’un chef d’entreprise.

Article 4

Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par version électronique les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

Article 5

Saisine de la commission d'une question d'interprétation

Les organisations patronales et syndicales représentatives sur le plan national doivent saisir la commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux stipulations de la CCN, de ses avenants et des accords conclus au sein de la branche. La saisine est également ouverte aux salariés et aux chefs d'entreprise. À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 2 mois. La question d'interprétation est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Les membres de la commission recevront une copie de la saisine au moins 1 semaine avant la réunion d'interprétation.

Les décisions d'interprétation sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Les avis délibérés à la majorité absolue des voix par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission dans les mêmes conditions de majorité. Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

Article 6

Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;
- au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la transmission ultérieure, eut égard à la réécriture du code du travail prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords portant sur d'autres thématiques.

Les accords doivent être transmis au secrétariat de la commission, dont l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente, qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

Article 7

Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Révision et dénonciation

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 10

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 11

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 2 DU 21 MARS 2017
À L'AVENANT N° 11 DU 16 AVRIL 2008
RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750540M
IDCC : 2596

Entre
CNEC
UNEC

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FGTA FO
FS CFDT
FCS UNSA
FCS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans les tableaux de garanties le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale modifié sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le cas durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Article 1^{er}

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 « Garanties » sont substitués par les suivants :

REGIME GENERAL - GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE

ACTES	Sécurité sociale	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE ¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	55 % BR / 35 % BR
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	35 % BR / 15 % BR
Frais de séjour	80% BR / 100% BR	65 % BR / 45% BR
Forfait journalier ⁽²⁾	Néant	100% du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	Néant
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
CONSULTATIONS - VISITES		
Consultations généralistes - Visites Optam	70% BR	30% BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	70% BR	30% BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	70% BR	30% BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Analyses et examens de biologie	60% BR	40% BR
Radiologie Optam	70% BR	30% BR
Radiologie Hors Optam	70% BR	30% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR
Prothèses autres que dentaires		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	60% BR	40% BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie		
(diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
PHARMACIE - TRANSPORT		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	65% BR	35% BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	30% BR	70% BR
Médicaments à SMR faible	15% BR	85% BR
Frais de transport	65% BR	35% BR
DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	70% BR	55 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	70% BR	200% BR
Inlays - Onlay (INO) *	70% BR	200% BR
Orthodontie	100% BR	75% BR tous les 6 mois
DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	Néant
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50% FR limités à 1% PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50% FR limités à 3% PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50% FR limités à 0,5% PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50% FR limités à 1,5% PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
OPTIQUE ³		
Verres (par verre)	60% BR	40% BR + 79,50 €
Montures	60% BR	40% BR + 111 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	60% BR	40% BR + 3,5% PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	3,5% PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6% PMSS
MATERNITE		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) **	Néant	7% PMSS
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100% FR dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80% FR limités à 4% PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1er janvier 2017)

OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique.

*Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.

** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

REGIME ALSACE MOSELLE - GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE

ACTES	Sécurité sociale	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90% BR / 100% BR	10% BR / néant
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90% BR / 100% BR	10% BR / néant
Frais de séjour	100% BR	Néant
Forfait journalier⁽²⁾	Néant	100% du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
CONSULTATIONS - VISITES		
Consultations généralistes - Visites Optam	90% BR	120% BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	90% BR	100% BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	90% BR	120% BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	90% BR	100% BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	90% BR	120% BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	90% BR	100% BR
Analyses et examens de biologie	90% BR	60% BR
Radiologie Optam	90% BR	70% BR
Radiologie Hors Optam	90% BR	50% BR
Auxiliaires médicaux	90% BR	60% BR
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	90% BR	60% BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
PHARMACIE - TRANSPORT		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	90% BR	10% BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	80% BR	20% BR
Médicaments à SMR faible	15% BR	85% BR
Frais de transport	90% BR	10% BR
DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	90% BR	260% BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	90% BR	260% BR
Inlays - Onlay (INO) *	90% BR	260% BR
Orthodontie	100% BR	200% BR
DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	250% BR reconstituée **
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50% FR limités à 1% PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50% FR limités à 3% PMSS par intervention dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50% FR limités à 0,5% PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50% FR limités à 1,5% PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
OPTIQUE³		
Verres (par verre)	90% BR	10% BR + 111 €
Montures	90% BR	10% BR + 95 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	90% BR	100 BR + 8% PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	8% PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6% PMSS
MATERNITE		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) ***	Néant	10% PMSS
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100% FR dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80% FR limités à 4% PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1er janvier 2017)

OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique

*Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.

** Le montant de la BR reconstituée est de 107,50 €.

*** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

Article 2

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015 et de l'avenant n° 1 du 15 juin 2016.

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

Convention collective nationale
IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

ACCORD DU 31 MARS 2017
RELATIF À LA CRÉATION DU CQP
« CONDUCTEUR MÉCANICIEN MAINTENANCE NIVEAU II »

NOR : ASET1750563M

IDCC : 1513

Entre
CSEM
BRF
SES
ABF

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FGA CFDT
SNI2A CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Création du CQP

Les parties signataires reconnaissent la création, au sein des branches professionnelles de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière », du CQP conducteur mécanicien maintenance niveau II dont le référentiel est en annexe.

Article 2

Date d'effet et durée

Le présent accord prend effet à compter du 31 mars 2017. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2017.

(Suivent les signatures.)



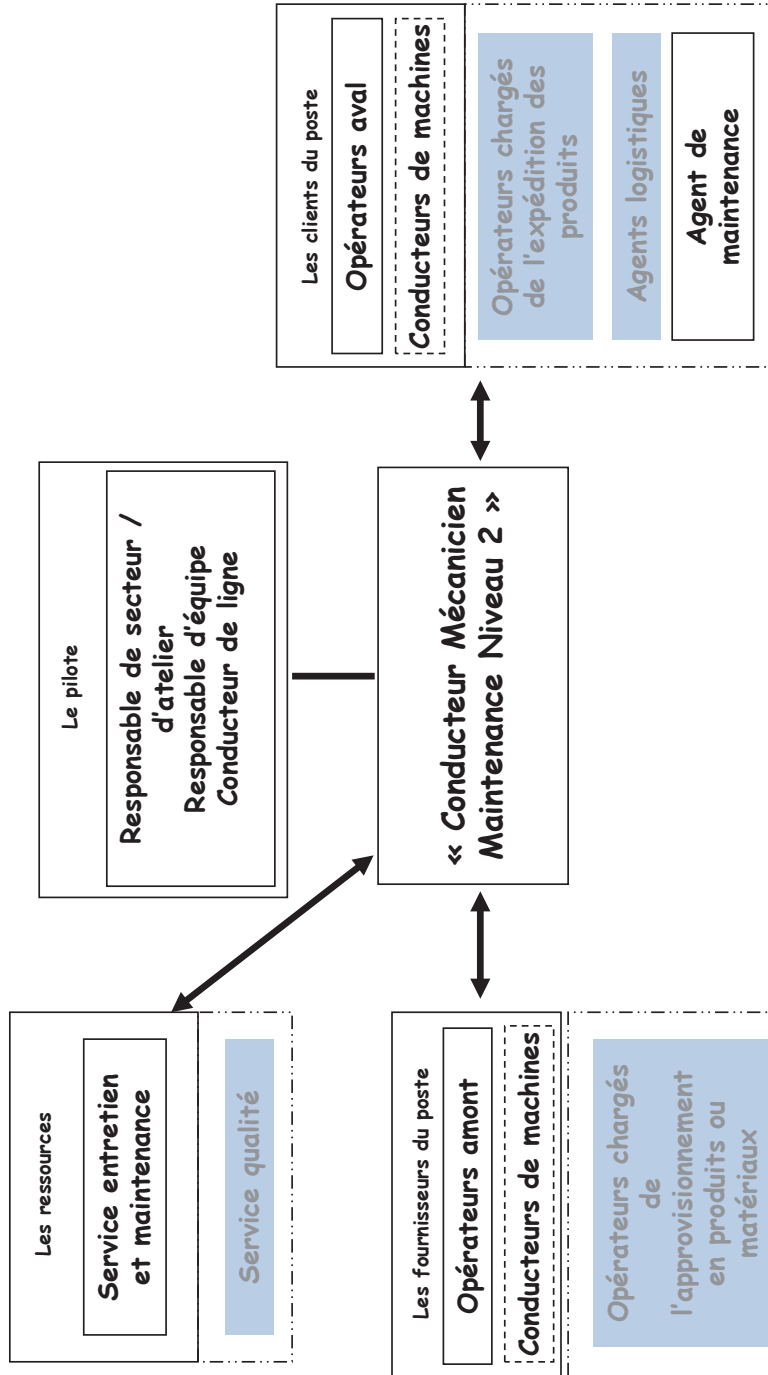
CQP Conducteur mécanicien maintenance niveau 2

Industries alimentaires,
Coopération agricole
et Alimentation en détail



Les différentes relations fonctionnelles

2

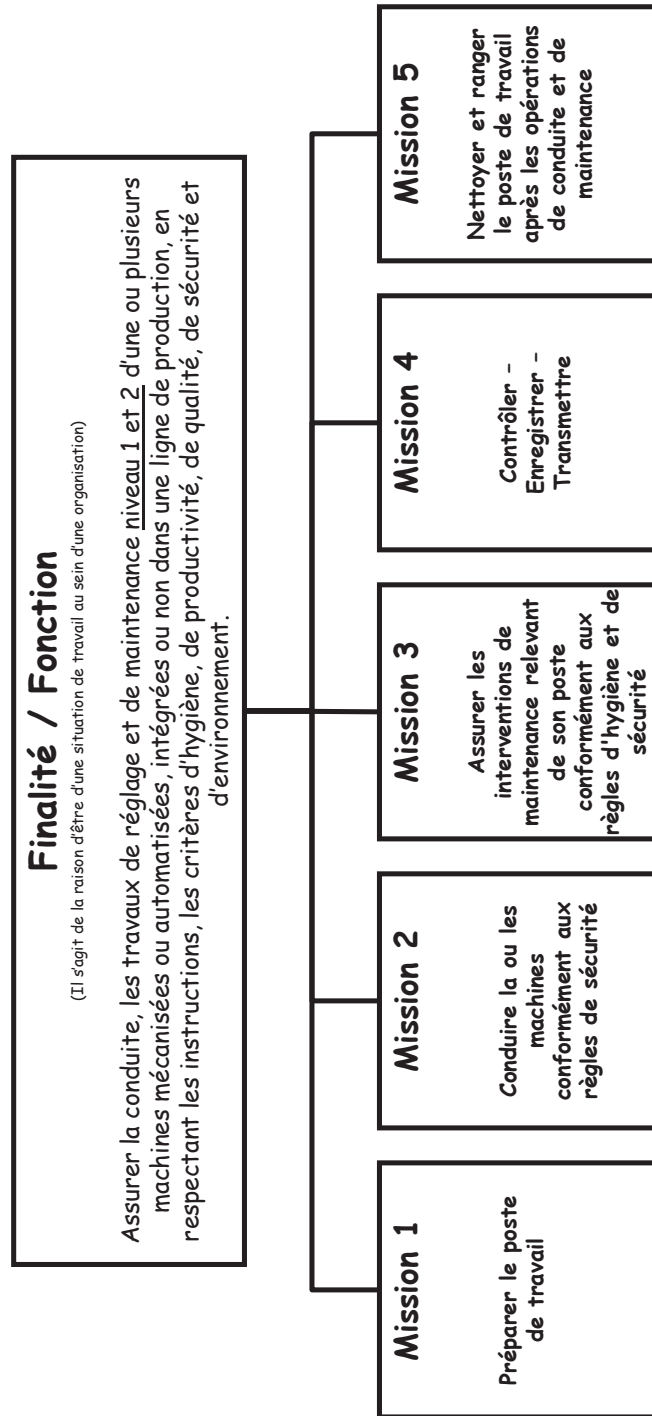


Lors des changements d'équipes, pour la passation des consignes, le « conducteur mécanicien Maintenance Niveau II » est en relation avec un homologue.



La définition de l'emploi

3





Le référentiel emploi

4

Assurer la conduite, les travaux de réglage et de maintenance niveau 1 et 2 d'une ou plusieurs machines mécanisées ou automatisées, intégrées ou non dans une ligne de production, en respectant les instructions, les critères d'hygiène, de productivité, de qualité, de sécurité et d'environnement.

M1 Préparer le poste de travail <ul style="list-style-type: none">• M1A1 - Prendre connaissance des informations utiles à la tenue de son poste (programme de production, consignes de l'opérateur précédent, programme de maintenance, etc.).• M1A2 - Vérifier sa ou ses machine(s) son état de fonctionnement et d'hygiène, son niveau de sécurité.• M1A3 - S'assurer de la présence, de la conformité et de la qualité des matières premières, des matériaux des outils et des pièces de rechange nécessaires aux programmes de production et de maintenance.• M1A4 - Effectuer toutes les opérations préalables indispensables au démarrage de sa ou ses machine(s) (montage de pièces, mise en service des différentes sources d'énergie, pré-réglages, etc.).• M1A5 - Effectuer toutes les opérations indispensables à la préparation des interventions de maintenance.• M1A6 - Adopter la tenue et le comportement conformes aux standards d'hygiène et de sécurité de l'entreprise.	M2 Conduire la ou les machine(s) conformément aux règles de sécurité <ul style="list-style-type: none">• M2A1 - Mettre en route les différents éléments de la machine et purger la machine conformément aux règles de sécurité.• M2A2 - Alimenter régulièrement la machine en produits et consommables après en avoir vérifié la conformité.• M2A3 - Effectuer si nécessaire les ajustements et réglages selon les modes opératoires définis.• M2A4 - S'assurer en permanence du bon déroulement des opérations de production.• M2A5 - Réaliser, si nécessaire, les changements de production ou de formats.• M2A6 - Effectuer l'arrêt de la machine si nécessaire (en fin de journée, en cas de dysfonctionnements graves etc.).• M2A7 - Remettre l'installation en condition de redémarrage dans le respect des standards de l'entreprise.	M3 Assurer les interventions de maintenance relevant de son poste conformément aux règles d'hygiène et de sécurité <ul style="list-style-type: none">• M3A1 - Diagnostiquer les pannes et évaluer le niveau technique et la durée de l'intervention.• M3A2 - Déterminer l'urgence entre plusieurs dépannages simultanés.• M3A3 - Réaliser les interventions de maintenance curatives de niveau 1 et 2 (remplacement par échange standard, lecture des logigrammes de dépannage, dépannage standard en utilisant un outillage simple, montage avec réglages etc.).• M3A4 - Réaliser les interventions de maintenance préventives de niveau 1 (identification des risques d'usure, entretien courant, graissage, contrôle de maintenance, etc.).• M3A5 - Remettre l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle après les opérations de maintenance dans le respect des règles de sécurité (balisage, etc.).• M3A6 - Participer et/ou réaliser l'installation des nouveaux équipements ou la révision des équipements.	M4 Contrôler - Enregistrer - Transmettre <ul style="list-style-type: none">• M4A1 - Effectuer des contrôles visuels (et parfois physiques - températures, pesées, etc.) selon les procédures.• M4A2 - Interpréter au fur et à mesure les données de la conduite et enregistrer ou vérifier l'enregistrement automatique des données.• M4A3 - Rendre compte des résultats de la production et du fonctionnement de la machine et compléter, le cas échéant, le rapport de production ou le dossier de fabrication.• M4A4 - Enregistrer les actions de maintenance effectuées en suivant les procédures établies.• M4A5 - Participer aux actions d'amélioration continue et d'optimisation des process (capitalisation des bonnes pratiques, participation à des groupes de travail, etc.).	M5 Nettoyer et ranger le poste de travail après les opérations de conduite et de maintenance <ul style="list-style-type: none">• M5A1 - Nettoyer et ranger systématiquement sa ou ses machine(s), son matériel et les abords de son poste de travail, en référence aux consignes et procédures.• M5A2 - Appliquer les règles prédéfinies liées à la politique environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise des consommations d'énergie, etc.).
---	---	--	--	---

*M1A1 : Mission 1 - Activité 1



Le référentiel de compétences

5

Code			
PI	: Produit-Process	C	: Connaissances
OI	: Outils-Installation	SF	: Savoir-faire
M	: Maintenance	A	: Aptitudes
QHE	: Qualité - Hygiène - Environnement		
SST	: Sécurité, santé au travail		
CP	: Communication professionnelle		

COMPETENCES		
M1 Préparer le poste de travail	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
<ul style="list-style-type: none"> M1A1 - Prendre connaissance des informations utiles à la tenue de son poste (programme de production, consignes de l'opérateur précédent, programme de maintenance etc.). M1A2 - Vérifier sa ou ses machine(s), son état de fonctionnement et d'hygiène, son niveau de sécurité. M1A3 - S'assurer de la présence, de la conformité et de la qualité des matières premières, des matériaux des outils et des pièces de rechange nécessaires aux programmes de production et de maintenance. M1A4 - Effectuer toutes les opérations préalables indispensables au démarrage de sa ou ses machine(s) (montage de pièces, mise en service des différentes sources d'énergie, pré-réglages, etc.). M1A5 - Effectuer toutes les opérations indispensables à la préparation des interventions de maintenance. M1A6 - Adopter la tenue et le comportement conformes aux standards d'hygiène et de sécurité de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> CP1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance. CP2 - Situer son activité par rapport à l'organisation et définir le rôle des principaux interlocuteurs dans l'entreprise. CP4 - Citer les caractéristiques d'une communication efficace. MC2 - Identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations. MC5 - Décrire les méthodes et procédures des différents types et niveaux de maintenance (curatif, préventif, systématique, préventif conditionnel, etc.). MC6 - Identifier les caractéristiques des pièces détachées et les outillages nécessaires à une intervention donnée. PP1 - Citer les consommables et les matières premières ainsi que leurs caractéristiques. PP2 - Citer les modes de conservation des matières premières et des produits. PP4 - Citer les grandes étapes du processus de production. QHEC1 - Expliquer la démarche qualité en cours dans l'entreprise et son impact sur son activité et les conséquences directes et indirectes du non respect. QHEC2 - Identifier les points critiques de l'installation et citer les contrôles effectués aux postes par l'opérateur lui-même lors de la conduite de la machine et des interventions de maintenance. QHEC3 - Etablir les liens de cause à effet entre les sources de contamination ou de pollution et la gestion de la qualité sanitaire des produits. QHEC4 - Décrire les procédures d'hygiène et de protection de l'environnement qui s'appliquent à l'entreprise et principalement à son poste (plan d'hygiène et de nettoyage). SSTC1 - Connaître les conséquences des mauvais gestes et postures. SSTC2 - Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques et citer les zones de danger de la machine. SSTC3 - Identifier les limites des interventions en fonction des habilitations. SSTC4 - Nommer, localiser et justifier les différents moyens de protection individuelle et collective. SSTC5 - Repérer les responsabilités et les champs d'intervention des différents acteurs dans l'entreprise (CHSCT, secouristes...). OIC2 - Expliquer les principes de fonctionnement de sa machine ou de son installation et son rôle dans le processus. 	<ul style="list-style-type: none"> CP3 - Identifier, choisir et organiser les informations utiles au poste. CP4 - Echanger avec des personnes de son service ou de services connexes. CP7 - Mettre en œuvre les moyens d'une communication efficace dans les interactions en face à face ou en groupe pour favoriser une dynamique d'équipe et un partage des informations pertinentes. MSF1 - Utiliser et respecter la documentation technique des installations. MSF5 - Prévoir les délais d'intervention et leurs impacts sur le programme de production. MSF6 - Choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillage, pièces détachées etc.). MSF9 - Effectuer les contrôles avant remise en route de la ou des machine(s). MSF10 - Suivre le planning de maintenance préventive de la ou des machines(s). MSF13 - S'assurer du réapprovisionnement des pièces utilisées. OISF1 - Intégrer et respecter les consignes nécessaires à la réalisation de son travail. OISF4 - Réaliser les opérations de changement de formats. PPSF4 - Assurer une alimentation régulière. PPSF5 - Respecter les modes opératoires et les instructions de production. QHESF1 - Appliquer les procédures de contrôle de qualité et d'hygiène et prévenir tous risques de contamination à tout moment lors de la tenue de son poste (conduite, maintenance, nettoyage etc.). QHESF5 - Respecter les instructions de nettoyage et de désinfection de la machine et des équipements. SSTSF1 - Intégrer les consignes de sécurité et de santé au travail à toutes les étapes (conduites, interventions de maintenance, nettoyage etc.). SSTSF2 - Utiliser les protections individuelles et collectives en toutes situations. SSTSF3 - Adopter en permanence un comportement favorisant sa sécurité, celle des autres et celle des machines. SSTSF5 - Définir un périmètre de sécurité et s'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.

- Rigueur
- Méthode
- Vigilance
- Fiabilité
- Anticipation
- Autonomie

Le référentiel de compétences

COMPETENCES			
CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	QUALITES APTITUDES	
<ul style="list-style-type: none">CPC1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance.CPC3 - Décrire les procédures de signalement d'un dysfonctionnement dont la résolution dépasse son niveau de compétences.MC2 - Identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations.OIC1 - Expliquer les notions élémentaires associées au fonctionnement des machines (électricité, mécanique, pneumatique, automatisme).OIC2 - Expliquer les principes et le fonctionnement de sa machine ou de son installation et son rôle dans le processus.OIC3 - Identifier les principaux organes d'une installation, les différents équipements et outils périphériques (accessoires, etc.) ainsi que leur fonctionnement (capteurs, injecteurs, vannes, etc.).OIC4 - Expliquer les étapes des modes opératoires et en particulier de mise en route et d'arrêt de la machine.OIC5 - Expliquer les paramètres de conduite et de réglage de son installation.PPC1 - Citer les consommables et les matières premières ainsi que leurs caractéristiques.PPC2 - Citer les modes de conservation des matières premières et des produits.PPC4 - Citer les grandes étapes du processus de production.PPC5 - Citer les critères de fonctionnement en mode dégradé.PPC7 - Citer les réglages en cas de dérive de production.QHEC1 - Expliquer la démarche qualité en cours dans l'entreprise et son impact sur son activité et les conséquences directes et indirectes du non respect.QHEC2 - Identifier les points critiques de l'installation et citer les contrôles effectués aux postes par l'opérateur lui-même lors de la conduite de la machine et des interventions de maintenance.QHEC3 - Etablir les liens de cause à effet entre les sources de contamination ou de pollution et la gestion de la qualité sanitaire des produits.QHEC4 - Décrire les procédures d'hygiène et de protection de l'environnement qui s'appliquent à l'entreprise et principalement à son poste (plan d'hygiène et de nettoyage).SSTC1 - Connaître les conséquences des mauvais gestes et postures.SSTC2 - Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques et citer les zones de danger de la machine.SSTC3 - Identifier les limites des interventions en fonction des habilitations.	<ul style="list-style-type: none">CPSF2 - Résoudre un problème faisant appel à des notions de calcul simple.CPSF5 - Rendre compte de façon formelle à son responsable hiérarchique de son activité professionnelle (problèmes rencontrés, solutions apportées, résultats obtenus etc.).MSF2 - Observer le fonctionnement et les symptômes d'une installation pour anticiper les dérives de fonctionnement et les risques.MSF3 - Effectuer un diagnostic suite à un dysfonctionnement et le confirmer par la réalisation de mesures et de contrôles appropriés.MSF7 - Interrompre et rétablir les liaisons mécaniques, électriques, pneumatiques et fluidiques de la machine en suivant les modes opératoires.MSF9 - Effectuer les contrôles avant remise en route de la ou des machine(s).MSF12 - Respecter les modes opératoires définis: vérifier, nettoyer et lubrifier les éléments relevant de la maintenance préventive.MSF13 - S'assurer du réapprovisionnement des pièces utilisées.OISF2 - Procéder à la mise en route et à l'arrêt de l'installation en respectant les règles en vigueur.OISF3 - Assurer avec méthode la conduite de l'installation (appliquer les procédures, approvisionner l'installation, contrôler les paramètres et le fonctionnement, etc.).OISF4 - Réaliser les opérations de changement de formats.OISF5 - Réaliser et optimiser les réglages courants pour rectifier d'éventuels écarts.PPSF1 - Contrôler et interpréter les données au cours d'une séquence du processus au regard des standards (écarts quantitatifs/qualitatifs, etc.).PPSF2 - Juger d'une non-conformité.PPSF3 - Identifier les effets des actions de conduite de la machine sur le produit élaboré.PPSF4 - Assurer une alimentation régulière.PPSF5 - Respecter les modes opératoires et les instructions de production.QHESF1 - Appliquer les procédures de contrôle de qualité et d'hygiène et prévenir tous risques de contamination à tout moment lors de la tenue de son poste (conduite, maintenance, nettoyage, etc.).QHESF2 - Exécuter avec rigueur les contrôles visuels des produits et faire preuve de réactivité en cas de non-conformité concernant les produits ou le fonctionnement de la machine.QHESF3 - Utiliser les instruments de contrôle spécifiques au poste de travail.QHESF4 - Appliquer les consignes de gestion de l'environnement aux postes de travail.QHESF5 - Respecter les instructions de nettoyage et de désinfection de la machine et des équipements.SSTSF1 - Intégrer les consignes de sécurité et de santé au travail à toutes les étapes (conduites, interventions de maintenance, nettoyage, etc.).SSTSF2 - Utiliser les protections individuelles et collectives en toutes situations.SSTSF3 - Adopter en permanence un comportement favorisant sa sécurité, celle des autres et celle des machines.SSTSF4 - Agir conformément aux règles de gestes et postures.	<ul style="list-style-type: none">RigueurMéthodeRéactivitéVigilancePrécisionFiabilitéAnticipation	
<ul style="list-style-type: none">M2A1 - Mettre en route les différents éléments de la machine et purger la machine conformément aux règles de sécurité.M2A2 - Alimenter régulièrement la machine en produits et consommables après en avoir vérifié la conformité.M2A3 - Effectuer si nécessaire les ajustements et réglages selon les modes opératoires définis.M2A4 - S'assurer en permanence du bon déroulement des opérations de production.M2A5 - Réaliser, si nécessaire, les changements de production ou de formats.M2A6 - Effectuer l'arrêt de la machine si nécessaire (en fin de journée, en cas de dysfonctionnements graves, etc.).M2A7 - Remettre l'installation en condition de redémarrage dans le respect des standards de l'entreprise.			

Code	
PI	: Produit-Process
OI	: Outils-Installation
M	: Maintenance
QHE	: Qualité - Hygiène Environnement
SST	: Sécurité, santé au travail
CP	: Communication professionnelle
C	: Connaissances
SF	: Savoir-faire
A	: Aptitudes

Le référentiel de compétences

COMPETENCES			QUALITES APTITUDES	
CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE		
<p>M3 Assurer les interventions de maintenance relevant de son poste conformément aux règles d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> M3A1 - Diagnostiquer les pannes et évaluer le niveau technique et la durée de l'intervention. M3A2 - Déterminer l'urgence entre plusieurs dépannages simultanés. M3A3 - Réaliser les interventions de maintenance curatives de niveau 1 et 2 (remplacement par échange standard, lecture des logigrammes de dépannage, dépannage standard en utilisant un outillage simple, montages avec réglages, etc.). M3A4 - Réaliser les interventions de maintenance préventives de niveau 1 (identification des risques d'usure, entretien courant, graissage, contrôle de maintenance, etc.). M3A5 - Remettre l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle après les opérations de maintenance dans le respect des règles de sécurité (balisage, etc.). M3A6 - Participer et/ou réaliser l'installation des nouveaux équipements ou la révision des équipements. 		<p>Codage</p> <p>PP : Produit Process OI : Outils Installation M : Maintenance M.E : Qualité Hygiène Environnement SST : Sécurité CP : Communication professionnelle</p> <p>C : Connaissances SF : Savoir-faire A : Aptitudes</p>	7	
<ul style="list-style-type: none"> CP1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance. CP2 - Situer son activité par rapport à l'organisation et définir le rôle des principaux interlocuteurs dans l'entreprise. CP3 - Décrire les procédures de signalisation d'un dysfonctionnement dont la résolution dépasse son niveau de compétence au service maintenance. MC1 - Savoir utiliser la documentation technique. MC2 - Identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations. MC3 - Citer les dysfonctionnements les plus fréquents, leurs causes et les actions correctives à mettre en œuvre sur l'installation. MC4 - Décrire les principales méthodes d'analyse et de résolution de panne. MC5 - Décrire les méthodes et procédures des différents types et niveaux de maintenance (curatif, préventif, systématique, préventif conditionnel, etc.). MC6 - Identifier les caractéristiques des pièces détachées et les outillages nécessaires à une intervention donnée. MC7 - Lire et interpréter les schémas pneumatiques, hydrauliques, mécaniques et électriques pour pouvoir réaliser des montages simples. MC8 - Décrire les technologies des composants électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques des matériels ainsi que leur montage, leur raccordement, leur réglage, leur paramétrage et de leur démontage. MC9 - Expliquer les notions théoriques et technologiques de base en électrotechnique et en automatisme adaptées aux machines de son périmètre d'activité. OIC3 - Identifier les principaux organes d'une installation, les différents équipements et outils périphériques (accessoires, etc.) ainsi que leur fonctionnement (capteurs, injecteurs, vannes, etc.). OIC4 - Expliquer les étapes des modes opératoires et en particulier de mise en route et d'arrêt de la machine. OIC5 - Expliquer les paramètres de conduite et de réglage de son installation. PPC6 - Expliquer les causes des principaux dysfonctionnements. QHEC2 - Identifier les points critiques de l'installation et citer les contrôles effectués aux postes par l'opérateur lui-même lors de la conduite de la machine et des interventions de maintenance. QHEC4 - Décrire les procédures d'hygiène et de protection de l'environnement qui s'appliquent à l'entreprise et principalement à son poste (plan d'hygiène et de nettoyage). SSTC1 - Connaître les conséquences des mauvais gestes et postures. SSTC2 - Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques et citer les zones de danger de la machine. SSTC3 - Identifier les limites des interventions en fonction des habilitations. SSTC6 - Disposer du niveau de connaissance correspondant aux habilitations nécessaires pour mener ses activités en toute sécurité. 		<ul style="list-style-type: none"> CP5F1 - Renseigner les différents documents de travail. CP5F2 - Résoudre un problème faisant appel à des notions de calcul simple. CP5F3 - Identifier, choisir et organiser les informations utiles au poste. CP5F4 - Echanger avec des personnes de son service ou de services connexes. MSF1 - Utiliser et respecter la documentation technique des installations. MSF2 - Observer le fonctionnement et les symptômes d'une installation pour anticiper les dérives de fonctionnement et les risques. MSF3 - Effectuer un diagnostic suite à un dysfonctionnement et le confirmer par la réalisation de mesures et de contrôles appropriés. MSF4 - Evaluer le niveau technique de l'intervention pour décider des suites à donner (faire ou faire appel à une assistance si nécessaire). MSF5 - Prévoir les délais d'intervention et leurs impacts sur le programme de production. MSF6 - Choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillage, pièces détachées, etc.). MSF7 - Interrompre et rétablir les liaisons mécaniques, électriques, pneumatiques et fluidiques de la machine en suivant les modes opératoires. MSF8 - Effectuer des changements standards de pièces sur la ou les machine(s) (démonteur déposer, remonter et régler). MSF9 - Effectuer les contrôles avant remise en route de la ou des machine(s). MSF10 - Suivre le planning de maintenance préventive de la ou des machine(s). MSF11 - Assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive et enregistrer les résultats. OISF2 - Procéder à la mise en route et à l'arrêt de l'installation en respectant les règles en vigueur. OISF4 - Réaliser les opérations de changement de formats. OISF5 - Réaliser et optimiser les réglages courants pour rectifier d'éventuels écarts. QHESF2 - Exécuter avec rigueur les contrôles visuels des produits et faire preuve de réactivité en cas de non-conformité concernant les produits ou le fonctionnement de la machine. QHESF3 - Utiliser les instruments de contrôle spécifiques au poste de travail. QHESF4 - Appliquer les consignes de gestion de l'environnement aux postes de travail. QHESF5 - Respecter les instructions de nettoyage et de désinfection de la machine et des équipements. QHESF6 - Enregistrer les résultats des contrôles. SSTSF1 - Intégrer les consignes de sécurité et de santé au travail à toutes les étapes (conduites, interventions de maintenance, nettoyage, etc.). SSTSF2 - Utiliser les protections individuelles et collectives en toutes situations. SSTSF3 - Adopter en permanence un comportement favorisant sa sécurité, celle des autres et celle des machines. SSTSF5 - Définir un périmètre de sécurité et s'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité. SSTSF6 - Respecter les limites des habilitations suivant les interventions à mener. PPSF3 - Identifier les effets des actions de conduite de la machine sur le produit élaboré. 	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur Méthode Réactivité Vigilance Précision Fiabilité Anticipation Autonomie Réflexion Capacité de prise de décision 	



Le référentiel de compétences

8

Code		Code	
PI	: Produit-Process	C	: Connaissances
OI	: Outils Installation	M	: Savoir-faire
M	: Maintenance	SF	: Aptitudes
QHE	: Qualité - Hygiène Environnement	A	
SST	: Sécurité, santé au travail		
CP	: Communication professionnelle		

COMPETENCES			QUALITES APTITUDES
M4 Contrôler - Enregistrer - Transmettre	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	
<ul style="list-style-type: none"> M4A1 - Effectuer des contrôles visuels (et parfois physiques - températures, pesées, etc.) selon les procédures. M4A2 - Interpréter au fur et à mesure les données de la conduite et enregistrer ou vérifier l'enregistrement automatique des données. M4A3 - Rendre compte des résultats de la production et du fonctionnement de la machine et compléter, le cas échéant, le rapport de production ou le dossier de fabrication. M4A4 - Enregistrer les actions de maintenance effectuées en suivant les procédures établies. M4A5 - Participer aux actions d'amélioration continue (capitalisation des bonnes pratiques, participation à des groupes de travail, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> CPC1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance. CPC2 - Situer son activité par rapport à l'organisation et définir le rôle des principaux interlocuteurs dans l'entreprise. CPC3 - Décrire les procédures de signalement d'un dysfonctionnement dont la résolution dépasse son niveau de compétences au service maintenance. CPC4 - Citer les caractéristiques d'une communication efficace. MC3 - Citer les dysfonctionnements les plus fréquents, leurs causes et les actions correctives à mettre en œuvre sur son installation. MC4 - Décrire les principales méthodes d'analyse et de résolution de panne. OIC2 - Expliquer les principes de fonctionnement de sa machine ou de son installation et son rôle dans le processus. OIC4 - Expliquer les étapes des modes opératoires et en particulier de mise en route et d'arrêt de la machine. PPC3 - Identifier les analyses et mesures effectuées pour contrôler l'état et la composition des produits. PPC4 - Citer les grandes étapes du processus de production. PPC7 - Citer les réglages en cas de dérive de production. QHEC1 - Expliquer la démarche qualité en cours dans l'entreprise et son impact sur son activité et les conséquences directes et indirectes du non respect. QHEC2 - Identifier les points critiques de l'installation et citer les contrôles effectués aux postes par l'opérateur lui-même lors de la conduite de la machine et des interventions de maintenance. QHEC3 - Etablir les liens de cause à effet entre les sources de contamination ou de pollution et la gestion de la qualité sanitaire des produits. QHEC6 - Connaître les instruments de contrôle, leur fonctionnalité et expliquer les fourchettes de tolérance. SSTC6 - Disposer du niveau de connaissance correspondant aux habilitations nécessaires pour mener ses activités en toute sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> GPSF1 - Renseigner les différents documents de travail. GPSF2 - Résoudre un problème faisant appel à des notions de calcul simple. GPSF3 - Identifier, choisir et organiser les informations utiles au poste. GPSF4 - Échanger avec des personnes de son service ou de services connexes. GPSF5 - Rendre compte de façon formelle à son responsable hiérarchique de son activité professionnelle (problèmes rencontrés, solutions apportées, résultats obtenus, etc.). GPSF6 - Proposer, le cas échéant, des améliorations d'ordre technique ou organisationnel, ou participer à un processus d'amélioration (en sécurité, hygiène, qualité, etc.). GPSF7 - Mettre en œuvre les moyens d'une communication efficace dans les interactions en face à face ou en groupe pour favoriser une dynamique d'équipe et un partage des informations pertinentes. MSF4 - Evaluer le niveau technique de l'intervention pour décider des suites à donner (faire ou faire appel à une assistance si nécessaire). MSF11 - Assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive et enregistrer les résultats. OISF1 - Intégrer et respecter les consignes nécessaires à la réalisation de son travail. PPSF1 - Contrôler et interpréter les données au cours d'une séquence du processus au regard des standards (écarts quantitatifs / qualitatifs...). PPSF2 - Juger d'une non-conformité. PPSF3 - Identifier les effets des actions de conduite de la machine sur le produit élaboré. QHESF1 - Appliquer les procédures de contrôle de qualité et d'hygiène et prévenir tous risques de contamination à tout moment lors de la tenue de son poste (conduite, maintenance, nettoyage, etc.). QHESF2 - Exécuter avec rigueur les contrôles visuels des produits et faire preuve de réactivité en cas de non-conformité concernant les produits ou le fonctionnement de la machine. QHESF3 - Utiliser les instruments de contrôle spécifiques au poste de travail. QHESF6 - Enregistrer les résultats des contrôles. SSTSF6 - Respecter les limites des habilitations suivant les interventions à mener. 	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur Méthode Vigilance Précision Fiabilité



Le référentiel de compétences

9

Code	
PI	: Produit-Process
OI	: Outils Installation
M	: Maintenance
QHE	: Qualité - Hygiène Environnement
SST	: Sécurité, santé au travail
CP	: Communication professionnelle
	: Connaissances
	: Savoir-faire
	: Aptitudes

COMPETENCES			
	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE	QUALITES APTITUDES
M5 Nettoyer et ranger le poste de travail après les opérations de conduite et de maintenance	<ul style="list-style-type: none">M5A1 - Nettoyer et ranger systématiquement sa (ses) machine(s), son matériel et les abords de son poste de travail, en référence aux consignes et procédures.M5A2 - Appliquer les règles préférentielles liées à la politique environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise des consommations d'énergie, etc.).	<ul style="list-style-type: none">CPC1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance.CPC2 - Situer son activité par rapport à l'organisation et définir le rôle des principaux interlocuteurs dans l'entreprise.MC5 - Décrire les méthodes et procédures des différents types et niveaux de maintenance (curatif, préventif, systématique, préventif conditionnel, etc.).MC6 - Identifier les caractéristiques des pièces détachées et les outillages nécessaires à une intervention donnée.QHEC1 - Expliquer la démarche qualité en cours dans l'entreprise et son impact sur son activité et les conséquences directes et indirectes du non respect.QHEC3 - Etablir les liens de cause à effet entre les sources de contamination ou de pollution et la gestion de la qualité sanitaire des produits.QHEC4 - Décrire les procédures d'hygiène et de protection de l'environnement qui s'appliquent à l'entreprise et principalement à son poste (plan d'hygiène et de nettoyage).QHEC5 - Identifier les produits et matériels de nettoyage autorisés pour l'entretien de son poste (plan d'hygiène et de nettoyage).SSTC4 - Nommer, localiser et justifier les différents moyens de protection individuelle et collective.SSTC5 - Repérer les responsabilités et les champs d'intervention des différents acteurs dans l'entreprise (CHSCT, secouristes, etc.).	<ul style="list-style-type: none">CPSF6 - Proposer, le cas échéant, des améliorations d'ordre technique ou organisationnel, ou participer à un processus d'amélioration (en sécurité, hygiène, qualité, etc.).MSF8 - Effectuer des changements standards de pièces sur la machine (démonter déposer, remonter et régler).MSF12 - Respecter les modes opératoires définis : vérifier, nettoyer et lubrifier les éléments relevant de la maintenance préventive.MSF13 - S'assurer du réapprovisionnement des pièces utilisées.QHESF4 - Appliquer les consignes de gestion de l'environnement aux postes de travail.QHESF5 - Respecter les instructions de nettoyage et de désinfection de la machine et des équipements.SSTSF2 - Utiliser les protections individuelles et collectives en toutes situations.SSTSF4 - Agir conformément aux règles de gestes et postures. <ul style="list-style-type: none">RigueurMéthodeVigilancePrécisionFiabilitéAnticipationAutonomieRéflexionCapacité de prise de décision

Les compétences par domaines

10

	PRODUIT PROCESS	OUTILS INSTALLATION	MAINTENANCE
Connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■PPC1 - Citer les consommables et les matières premières ainsi que leurs caractéristiques. ■PPC2 - Citer les modes de conservation des matières premières et des produits. ■PPC3 - Identifier les analyses et mesures effectuées pour contrôler l'état et la composition des produits. ■PPC4 - Citer les grandes étapes du processus de production. ■PPC5 - Citer les critères de fonctionnement en mode dégradé. ■PPC6 - Expliquer les causes des principaux dysfonctionnements. ■PPC7 - Citer les réglages en cas de dérive de production. 	<ul style="list-style-type: none"> ■OIC1 - Expliquer les notions élémentaires associées au fonctionnement des machines (électricité, mécanique, pneumatique, automatisme). ■OIC2 - Expliquer les principes de fonctionnement de sa machine ou de son installation et son rôle dans le processus. ■OIC3 - Identifier les principaux organes d'une installation les différents équipements et outils périphériques (accessoires...) ainsi que leur fonctionnement (capteurs, injecteurs, vannes etc.). ■OIC4 - Expliquer les étapes des modes opératoires et en particulier de mise en route et d'arrêt de la machine. ■OIC5 - Expliquer les paramètres de conduite et de réglage de son installation. 	<ul style="list-style-type: none"> ■MC1 - Savoir utiliser la documentation technique. ■MC2 - Identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations. ■MC3 - Citer les dysfonctionnements les plus fréquents, leurs causes et les actions correctives à mettre en œuvre sur son installation. ■MC4 - Décrire les principales méthodes d'analyse et de résolution de panne maintenance (curatif, préventif, systématique, préventif conditionnel, etc.). ■MC6 - Identifier les caractéristiques des pièces détachées et les outillages nécessaires à une intervention donnée. ■MC7 - Lire et interpréter les schémas pneumatiques, hydrauliques mécaniques, et électriques pour pouvoir réaliser des montages simples. ■MC8 - Décrire les technologies des composants électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques des matériels ainsi que leur montage, leur raccordement, leur réglage, leur paramétrage et leur démontage. ■MC9 - Expliquer les notions théoriques et technologiques de base en électrotechnique et en automatisme adaptées aux machines de son périmètre d'activité.
Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> ■PPSF1 - Contrôler et interpréter les données au cours d'une séquence du processus au regard des standards (écarts quantitatifs / qualitatifs, etc.). ■PPSF2 - Juger d'une non-conformité. ■PPSF3 - Identifier les effets des actions de conduite de la machine sur le produit élaboré. ■PPSF4 - Assurer une alimentation régulière. ■PPSF5 - Respecter les modes opératoires et les instructions de production. 	<ul style="list-style-type: none"> ■OISF1 - Intégrer et respecter les consignes nécessaires à la réalisation de son travail. ■OISF2 - Procéder à la mise en route et à l'arrêt de l'installation en respectant les règles en vigueur. ■OISF3 - Assurer avec méthode la conduite de l'installation (appliquer les procédures, approvisionner l'installation, contrôler les paramètres et le fonctionnement, etc.). ■OISF4 - Réaliser les opérations de changement de formats. ■OISF5 - Réaliser et optimiser les réglages courants pour rectifier d'éventuels écarts. 	<ul style="list-style-type: none"> ■MSF1 - Utiliser et respecter la documentation technique des installations. ■MSF2 - Observer le fonctionnement et les symptômes d'une installation pour anticiper les dérives de fonctionnement et les risques. ■MSF3 - Effectuer un diagnostic suite à un dysfonctionnement et le confirmer par la réalisation de mesures et de contrôles appropriés. ■MSF4 - Evaluer le niveau technique de l'intervention pour décider des suites à donner (faire ou faire appel à une assistance si nécessaire). ■MSF5 - Prévoir les délais d'intervention et leurs impacts sur le programme de production. ■MSF6 - Choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillage, pièces détachées, etc.). ■MSF7 - Interrompre et rétablir les liaisons mécaniques, électriques, pneumatiques et fluidiques de la machine en suivant les modes opératoires. ■MSF8 - Effectuer des changements standards de pièces sur la ou les machine(s) (démonter, déposer, remonter et régler). ■MSF9 - Effectuer les contrôles avant remise en route de la ou des machine(s). ■MSF10 - Suivre le planning de maintenance préventive de la ou des machine(s). ■MSF11 - Assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive et enregistrer les résultats. ■MSF12 - Respecter les modes opératoires définis : vérifier, nettoyer et lubrifier les éléments relevant de la maintenance préventive. ■MSF13 - S'assurer du réapprovisionnement des pièces utilisées.
Qualités et aptitudes	Vigilance, Précision, Fiabilité, Anticipation, Autonomie, Réflexion et Capacité de prise de décision.		

Les compétences par domaines

11

	QUALITE / HYGIENE / ENVIRONNEMENT	SECURITE / SANTE AU TRAVAIL	COMMUNICATION PROFESSIONNELLE
Connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■ QHEC1 - Expliquer la démarche qualité en cours dans l'entreprise et son impact sur son activité et les conséquences directes et indirectes du non respect. ■ QHEC2 - Identifier les points critiques de l'installation et citer les contrôles effectués aux postes par l'opérateur lui-même lors de la conduite de la machine et des interventions de maintenance. ■ QHEC3 - Établir les liens de cause à effet entre les sources de contamination ou de pollution et la gestion de la qualité sanitaire des produits. ■ QHEC4 - Décrire les procédures d'hygiène et de protection de l'environnement qui s'appliquent à l'entreprise et principalement à son poste (plan d'hygiène et de nettoyage). ■ QHEC5 - Identifier les produits et matériels de nettoyage autorisés pour l'entretien de son poste (plan d'hygiène et de nettoyage). ■ QHEC6 - Connaître les instruments de contrôle, leur fonctionnalité et expliquer les fourchettes de tolérance. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ SSTC1 - Connaître les conséquences des mauvais gestes et postures. ■ SSTC2 - Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques et citer les zones de danger de la machine. ■ SSTC3 - Identifier les limites des interventions en fonction des habilitations. ■ SSTC4 - Nommer, localiser et justifier les différents moyens de protection individuelle et collective. ■ SSTC5 - Repérer les responsabilités et les champs d'intervention des différents acteurs dans l'entreprise (CHSCT, secouristes, etc.). ■ SSTC6 - Disposer du niveau de connaissance correspondant aux habilitations nécessaires pour mener ses activités en toute sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CP C1 - Lister et expliquer l'utilité des différents documents de travail ainsi que le circuit des informations traitées dans le cadre de la production et de la maintenance. ■ CP C2 - Situer son activité par rapport à l'organisation et définir le rôle des principaux interlocuteurs dans l'entreprise. ■ CP C3 - Décrire les procédures de signalement d'un dysfonctionnement dont la résolution dépasse son niveau de compétences. ■ CP C4 - Citer les caractéristiques d'une communication efficace.
Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> ■ QHESF1 - Appliquer les procédures de contrôle de qualité et d'hygiène et prévenir tous risques de contamination à tout moment lors de la tenue de son poste (conduite, maintenance, nettoyage, etc.). ■ QHESF2 - Exécuter avec rigueur les contrôles des produits et faire preuve de réactivité en cas de non-conformité concernant les produits ou le fonctionnement de la machine. ■ QHESF3 - Utiliser les instruments de contrôle spécifiques au poste de travail. ■ QHESF4 - Appliquer les consignes de gestion de l'environnement au poste de travail. ■ QHESF5 - Respecter les instructions de nettoyage et de désinfection de la machine et des équipements. ■ QHESF6 - Enregistrer les résultats des contrôles. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ SSTSF1 - Intégrer les consignes de sécurité et de santé au travail à toutes les étapes (conduites, interventions de maintenance, nettoyage, etc.). ■ SSTSF2 - Utiliser les protections individuelles et collectives en toutes situations. ■ SSTSF3 - Adopter en permanence un comportement favorisant sa sécurité, celle des autres et celle des machines. ■ SSTSF4 - Agir conformément aux règles de gestes et postures. ■ SSTSF5 - Définir un périmètre de sécurité et s'assurer de l'efficacité des dispositifs de mise en sécurité. ■ SSTSF6 - Respecter les limites des habilitations suivant les interventions à mener. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CP SF1 - Renseigner les différents documents de travail. ■ CP SF2 - Résoudre un problème faisant appel à des notions de calcul simple. ■ CP SF3 - Identifier, choisir et organiser les informations utiles au poste. ■ CP SF4 - Échanger avec des personnes de son service ou de services connexes. ■ CP SF5 - Rendre compte de façon formelle à son responsable hiérarchique de son activité professionnelle (problèmes rencontrés, solutions apportées, résultats obtenus, etc.). ■ CP SF6 - Proposer, le cas échéant, des améliorations d'ordre technique ou organisationnel, ou participer à un processus d'amélioration (en sécurité, hygiène, qualité, etc.). ■ CP SF7 - Mettre en œuvre les moyens d'une communication efficace dans les interactions en face à face ou en groupe pour favoriser une dynamique d'équipe et un partage des informations pertinentes.
Qualités et aptitudes	<p>Vigilance, Précision, Fiabilité, Anticipation, Autonomie, Réflexion et Capacité de prise de décision.</p> <p>Rigueur, Méthode, Réactivité,</p>		

Brochure n° 3247

Convention collective nationale
IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE

AVENANT N° 35 DU 31 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750561M
IDCC : 1513

Entre
CSEM
BRF
SES
ABF

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FGA CFDT
SNI2A CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la trente-cinquième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} avril 2017 selon la grille ci-dessous.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA CCN au 1 ^{er} avril 2017
1	1	1 483,53
	2	1 492,09
	3	1 540,71
2	1	1 583,14
	2	1 626,05
	3	1 668,83
3	1	1 726,11
	2	1 768,18
	3	1 812,29
4	1	1 927,27
	2	1 984,73
5	1	2 128,29
	2	2 185,77
	3	2 243,27
6	1	2 386,74
	2	2 501,67
	3	2 674,08
7	1	2 874,95
	2	3 075,97
	3	3 276,98
8	1	3 535,44
	2	3 793,91
	3	4 267,83

Article 3

Durée de l'accord

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 25 octobre 2017 lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation salariale de 2017.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords : 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 1 DU 5 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 12 JANVIER 2016 RELATIF À LA CRÉATION
D'UNE CATÉGORIE TEMPORAIRE DE CADRES

NOR : ASET1750560M
IDCC : 2691

Entre
FNEP

D'une part, et
FEP CFDT
SNPEFP CGT
SNEPL CFTC
SYNEP CFE-CGC
FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté un alinéa après le 1^{er} alinéa à l'article 1^{er} de l'accord qui porte le texte suivant :

« L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant – IDCC 2691 – par changement de statut (les EESC) ou par intégration dans le nouveau champ de la convention collective (les CFA ou UFA) peut amener certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC. »

Les alinéas suivants restent en l'état.

Article 2

Le second alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2018, il est convenu que :

D'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus de :
– 3 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
– 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2.

D'autre part que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :
– 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2. »

Article 3

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 23 920 € ;
- C0 niveau 2 : 27 040 €. »

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 38 DU 5 AVRIL 2017
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017

NOR : ASET1750555M
IDCC : 2691

Entre
FNEP

D'une part, et
FEP CFDT
SNPEFP CGT
SNEPL CFTC
SYNEP CFE-CGC
FNEC FP FO

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

Article 1^{er}

Les grilles de rémunérations annexées sous référence I-A, I-B, I-C et I-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant.

Article 2

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

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

Article 3

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1^{er} septembre 2017.

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Paris, le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

ANNEXE I-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

ANNEXE I-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
4. Bac + 1	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
5. Bac + 2 non diplômé	1 702	20 424	1 788	21 456	1 877	22 524
6. Bac + 2 diplômé	1 799	21 588	1 889	22 668	1 984	23 808
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 931	23 172	2 028	24 336	2 129	25 548
8. Bac + 4 diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
9. Bac + 5 non diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
10. Bac + 5 diplômé	2 527	30 324	2 720	32 640	2 902	35 184

ANNEXE I-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON A	ÉCHELON B	ÉCHELON C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20606	21 636 (*)	/
2	25884	27 179	29352
3	30318	32 640	35251
4	32482	34 106	36834
5	34512	36327	39 136
6	38267	40 181	43396
(*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 2 DU 26 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 6 JUIN 2013 RELATIF À LA COLLECTE ET AU FINANCEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750565M
IDCC : 1404

Entre
SEDIMA
DLR
FNAR

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
FNSM CFTC
FCM FO
FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par avenant du 2 juillet 2015, les organisations d'employeurs et de salariés de la branche ont décidé de maintenir le principe d'un versement conventionnel complémentaire égal à 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,70 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 299 salariés.

La loi de finances pour 2016 a porté à 11 salariés le seuil en dessous duquel les entreprises seront redevables de la contribution légale unique au financement de la formation professionnelle continue au taux de 0,55 %, la contribution légale au taux de 1 % étant due à compter de 11 salariés (au lieu de 10 salariés).

En conséquence, par souci d'alignement sur la contribution légale, les organisations d'employeurs et de salariés de la branche décident ce qui suit.

Article 1^{er}

Relèvement du seuil d'effectif

Le versement conventionnel complémentaire prévu par l'avenant du 2 juillet 2015 s'articule désormais autour du seuil d'effectif de 11 salariés, soit :

- 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 à 299 salariés.

Article 2

Date d'entrée en application

Conformément à la délibération de la commission paritaire nationale communiquée au collecteur des cotisations le 23 janvier 2017, le présent dispositif entre en application avec la collecte de février 2017.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition.

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

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

Fait à Paris, le 26 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS

ACCORD DU 25 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750566M
IDCC : 2397

Entre

SYNAM

D'une part, et

SIA UNSA

SNAPAC CFDT

FCCS CFE-CGC

FASAP FO

F3C CFDT

SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2017.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2017 de :

- 1,6 % sur les rémunérations brutes horaires minima 7-8-9-10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1,6 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minima concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

Fait à Paris, le 25 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ANNÉE 2017

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

Hors congés payés

(En euros.)

	7	8	9	10
1 h (taux horaire majoré)	94,20	110,50	145,50	181,60

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré \times 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée \times 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée \times 6 – 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 h (taux horaire majoré)	33,85	39,50	46,20	53,00	60,90	68,70	85,80

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré \times 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés

(En euros.)

1 h (taux horaire majoré)	63,90
---------------------------	-------

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré \times 5.

ANNEXE II

ANNÉE 2017

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants

Hors congés payés

PRISE DE VUE Publicité Défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE Rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
67,80	59,00	46,95	84,25	59,00	50 % du minimum horaire de la catégorie

Convention collective départementale
IDCC : 827. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Ardennes)
(8 janvier 1976)
(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,
Journal officiel du 6 août 1978)

ACCORD DU 7 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750550M
IDCC : 827

Entre
UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et
CFDT
CFTC
CFE-CGC
UD CGT-FO
SIA GSEA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après sont fixées pour l'année 2017 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2017, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

– de la prime d'ancienneté;

- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts, tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2018.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,87 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 ci-dessus seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 22,666 € par jour de congé principal, soit 680 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations annuelles garanties 2017 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	2017
I	1	140	17 776
	2	145	17 808
	3	155	17 851
II	1	170	17 904
	2	180	17 958
	3	190	18 013
III	1	215	18 065
	2	225	18 190
	3	240	18 741
IV	1	255	19 831
	2	270	20 990
	3	285	22 391
V	1	305	24 550
	2	335	27 014
	3	365	29 264
	3	395	31 457

Convention collective départementale
IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Marne)
(26 juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,
Journal officiel du 14 janvier 1979)

ACCORD DU 28 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750548M
IDCC : 899

Entre
UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2017, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

- à compter du 1^{er} janvier 2017 sur la base d'une valeur du point de 5,03 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 4

Notification de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 28 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2017

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 776
	2	145	17 809
	3	155	17 851
II	1	170	17 903
	2	180	17 966
	3	190	18 108
III	1	215	18 388
	2	225	18 715
	3	240	19 645
IV	1	255	20 473
	2	270	21 594
	3	285	22 977
V	1	305	25 056
	2	335	27 400
	3	365	29 464
	3	395	31 818

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

ANNEXE II

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,03 € applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER (5 % inclus)		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	739,41	704,20			
	2	145	O2	765,82	729,35			
	3	155	O3	818,63	779,65			
II	1	170	P1	897,86	855,10			
	2	180			905,40			
	3	190	P2	1 003,49	955,70			
III	1	215	P3	1 135,52	1 081,45	AM1	1 081,45	1 157,15
	2	225			1 131,75			
	3	240	TA1	1 267,56	1 207,20	AM2	1 207,20	1 291,70
IV	1	255	TA2	1 346,78	1 282,65	AM3	1 282,65	1 372,44
	2	270	TA3	1 426,01	1 358,10			
	3	285	TA4	1 505,23	1 433,55	AM4	1 433,55	1 533,90
V	1	305			1 534,15	AM5	1 534,15	1 641,54
	2	335			1 685,05	AM6	1 685,05	1 803,00
	3	365			1 835,95	AM7	1 835,95	1 964,47
	3	395			1 986,85		1 986,85	2 125,93

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à :

$$(739,41 : 151,67) \times 1,5 = 7,31 \text{ €}.$$

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 11 MAI 2017
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE
ET AUX RÉGIMES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ DES SALARIÉS

NOR : ASET1750553M
IDCC : 1996

Entre

FSPF

D'une part, et

FNIC CGT

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 912-1, R. 912-1 et suivants et D. 912-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la décision n° 2013-672 DC du Conseil constitutionnel en date du 13 juin 2013 ;

Vu l'avis n° 387895 rendu par le Conseil d'État en date du 26 septembre 2013 ;

Vu la décision n° 366345 rendue par le Conseil d'État statuant au contentieux en date du 7 décembre 2016 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective.

PRÉAMBULE

Prenant acte, d'une part, du terme de la désignation de l'organisme assureur des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine le 31 décembre 2015

pour les régimes des salariés non cadres, et le 1^{er} juillet 2017 pour les régimes des salariés cadres et assimilés.

Soucieuses, d'autre part, d'assurer un suivi attentif des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou plusieurs organismes chargés d'assurer les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine sera organisée, au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre de cette recommandation, les parties signataires institueront des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité telles que définies à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Ces garanties seront financées de façon mutualisée pour l'ensemble des pharmacies d'officine dans le cadre d'un fonds dont la gestion sera confiée à un organisme choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence organisée dans les conditions visées à l'alinéa premier du présent article.

La mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence, dont est chargée la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine conformément aux dispositions de l'article D. 912-1 du code de la sécurité sociale, sera déléguée à la sous-commission « Prévoyance » de la pharmacie d'officine. À cet effet, la sous-commission « Prévoyance » de la pharmacie d'officine sera assistée d'un cabinet d'actuariat ainsi que, le cas échéant, de tout autre expert désigné à raison de son expérience professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article D. 912-2 du code de la sécurité sociale, toutes les réunions organisées dans le cadre de cette procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des membres de la sous-commission « Prévoyance » de la pharmacie d'officine, à la majorité du nombre d'organisations syndicales et professionnelles présentes, tous collèges confondus, sans qu'il soit tenu compte des abstentions éventuelles.

Article 2

Les parties signataires ont souhaité s'assurer le concours d'un actuaire-conseil chargé, pour le compte et sous le contrôle de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, du suivi technique, financier et réglementaire :

- des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés non cadres de la pharmacie d'officine d'une part ;
- des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine d'autre part.

Pour chacun de ces régimes, cette mission comprendra notamment la réalisation, selon une fréquence annuelle, des activités suivantes :

- suivi et analyse des évolutions réglementaires ;
- audit des provisions, des cotisations et des prestations ;
- revue des comptes de résultat et des mécanismes d'alimentation des différents fonds et réserves ;
- analyse de l'équilibre technique des régimes pour piloter l'évolution des cotisations et des prestations ;
- participation aux comités de gestion avec le ou les organismes assureurs recommandés ;
- participation aux commissions paritaires organisées par les partenaires sociaux pour étudier les évolutions des régimes en fonction de l'actualité réglementaire.

Après avoir étudié la candidature de plusieurs cabinets d'actuariat, les parties signataires du présent accord décident de confier au cabinet CAPS Actuariat, pris en la personne de sa présidente, une

mission d'actuariat-conseil pour le compte de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine.

Le détail de la mission confiée au cabinet CAPS Actuariat ainsi que le montant de ses honoraires feront l'objet d'une convention, d'une durée annuelle, conclue avec le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), constitué par l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé, ce dernier agissant pour le compte de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine.

Cette mission pourra, sur décision de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine et, sous réserve de l'accord du cabinet CAPS Actuariat, être complétée de prestations spécifiques et ponctuelles, notamment l'assistance à la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence préalable mentionnée à l'article premier du présent accord.

Article 3

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à la date de sa signature. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D’OFFICINE

AVENANT DU 11 MAI 2017
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750556M
IDCC : 1996

Entre
FSPF
UNPF
USPO

D’une part, et

FNIC CGT
FSS CFDT
CFTC santé sociaux
FNSCIC CFE-CGC
Pharmacie LABM FO

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997,

PRÉAMBULE

Dans le cadre d’une démarche d’actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail, les parties signataires sont convenues de traiter, dans un premier temps, dans le cadre du présent avenant, des thèmes suivants :

- maternité, paternité et adoption (art. 17 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- indemnités de licenciement (art. 21 des dispositions générales et article 7 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté (art. 26 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée).

Article 1^{er}

L'article 17 « Maternité, paternité et adoption » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 17

Maternité, paternité et adoption

1. Conditions de travail

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en mettant à disposition de chaque salariée, à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, un siège approprié, conformément aux dispositions du code du travail.

2. Autorisations d'absence pour examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en va de même pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié dont l'épouse, la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits relatifs à l'ancienneté.

3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail.

4. Protection contre le licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité ou d'adoption, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité ou d'adoption.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ou l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Toutefois, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension du contrat de travail liée au congé de paternité ou au congé d'adoption.

5. Démission

En application de l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il en est de même, conformément aux articles L. 1225-66 et suivants du code du travail, et sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours à l'avance, des salariés qui, pour élever leur enfant, rompent leur contrat de travail à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. En pareil cas, ils peuvent, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes leur réembauche. Ils bénéficient alors, pendant 1 an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels leur qualification leur permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur leur accorde le bénéfice de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ.

6. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, soit bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La durée ainsi que les modalités d'exercice du congé parental d'éducation sont fixées par le code du travail. »

Article 2

I. – L'article 21 « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 21

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- à compter de 1 an et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année, soit 3,34/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année.

Pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la date de la rupture du contrat de travail, à savoir le jour de l'envoi par l'employeur de la notification du licenciement. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans les conditions définies à l'article 11.

Pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la fin du préavis, y compris en cas de dispense de son exécution. Il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement, y compris gratifications, mois double... ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, sera prise en compte *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été successivement occupé à temps complet et à temps partiel, ou inversement, dans la même officine, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'officine.

L'indemnité de licenciement est versée au terme du préavis, qu'il soit exécuté ou non. »

II. – L'article 7 « Indemnité de licenciement » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 7

Indemnité de licenciement

Complémentaire de l'article 21 des dispositions générales

1. Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié cadre comptant moins de 5 années d'ancienneté est égal, quel que soit le motif du licenciement, à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde.

2. Cadres comptant 5 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise

À la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement des salariés cadres comptant au moins 5 années d'ancienneté est calculé comme suit, selon le motif du licenciement :

a) Licenciement fondé sur le motif économique prévu à l'article L. 1233-3 du code du travail :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15 par année, soit 3,34/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16^e année.

b) Licenciement fondé sur un motif autre que celui visé ci-dessus :

- jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16^e année.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde. »

Article 3

L'article 26 « Congés exceptionnels » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 26

Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté

1. Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justificatif, à des congés exceptionnels décomptés en jours ouvrés pour événements familiaux dans les conditions prévues ci-dessous :

ÉVÉNEMENT	ANCIENNETÉ	
	0 à 3 mois (jours payés)	Plus de 3 mois (jours payés)
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4	6
Mariage d'un enfant	1	2
Mariage d'une sœur, d'un frère	–	1
Congé naissance ou adoption ⁽¹⁾	3	3
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin	3	4
Décès du père, de la mère	3	3
Décès des grands-parents	1	2
Décès du frère, de la sœur	3	3
Décès d'un enfant	5	5
Décès du beau-père, de la belle-mère ⁽²⁾	3	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2	2
(1) Les jours accordés en cas de naissance ou d'adoption ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité.		
(2) Les beaux-parents s'entendent comme les parents de l'époux ou de l'épouse du salarié.		

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Sauf accord de l'employeur, ces congés doivent être pris au cours d'une période raisonnable entourant l'événement qui y donne droit. En aucun cas, ils ne peuvent faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

2. Journée défense et citoyenneté

Outre les événements mentionnés dans le tableau figurant au présent article, tout salarié appelé à participer à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée. Cette absence a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. »

Article 4

En application du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent avenant, exception faite de son article 3, un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juin 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 11 MAI 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 JANVIER 2007
RELATIF AU TARIF DES AIDES ET REMPLACEMENTS

NOR : ASET1750557M
IDCC : 1996

Entre
FSPF
UNPF
USPO

D'une part, et
FSS CFDT
CFTC santé sociaux
FNSCIC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 mars 2011 relatif au régime des études en vue du diplôme de formation générale en sciences pharmaceutiques ;

Vu l'arrêté du 8 avril 2013 relatif au régime des études en vue du diplôme d'état de docteur en pharmacie ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 17 janvier 2007 modifié relatif au tarif des aides et remplacements en pharmacie d'officine,

PRÉAMBULE

Aux fins notamment de rectification d'une erreur matérielle contenue dans l'accord collectif national étendu du 17 janvier 2007 susvisé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

Dans l'exposé des motifs ainsi que dans l'article 1^{er} de l'accord collectif national étendu du 17 janvier 2007 susvisé, la référence à l'article L. 4241-11 du code de la santé publique est remplacée par la référence à l'article L. 4241-10 du code de la santé publique.

Article 2

Au troisième alinéa de l'article 1^{er} « Aides en officine » de l'accord collectif national étendu du 17 janvier 2007 susvisé, les termes « en dehors de tout stage obligatoire » sont remplacés par les termes « en dehors du stage officinal d'initiation obligatoire ».

Article 3

En application des dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1^{er}, du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juin 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 4 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES APPLICABLES AU 1^{ER} AVRIL 2017
NOR : ASET1750542M
IDCC : 637

Entre
FEDEREC

D'une part, et
CGT-FO
CFE-CGC
FGMM CFDT
FGT SNED CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 8 mars 2016 sont revalorisés de 0,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} avril 2017.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. – Modalités d'application et impérativité de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

IV. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Fait à Paris, le 4 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minima conventionnels applicable au 1^{er} avril 2017

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 499,06	1 504,53	1 515,45	
II	1 526,40	1 537,32	1 553,72	
III	1 563,12	1 588,88	1 633,17	
IV	1 670,10	1 722,66	1 776,73	
V	1 852,58	1 960,85	2 069,14	
VI		2 161,08	2 339,76	2 734,99
VII		2 837,50	2 954,84	3 093,51

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
NOR : ASET1750559M
IDCC : 1734

Entre
AFPF
USPA
SPI
SPECT
INA

D'une part, et

SIA UNSA
SNAPAC CFDT
SFA CGT
USNA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barèmes de rémunération au 1^{er} février 2017

*Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques,
de variétés (y compris chansonniers) cascadeurs et marionnettistes*

Rémunérations brutes minimales applicables aux productions
dont la première journée de travail d'artistes a lieu à compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

I. – Émissions dramatiques (art 5.14.1)	
– journée répétition ou enregistrement	264,35
– journée unique	278,75
II. – Émissions de variétés (art 5.14.2)	
Répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement	

– répétition d’une durée inférieure ou égale à 4 heures	168,99
– répétition d’une durée supérieure à 4 heures	264,35
Enregistrement	383,24
III. – Émissions lyriques (art 5.14.3)	
Répétition ou enregistrement	
– soliste	395,62
– artistes des chœurs	264,35
Préparation ou déchiffrage (3 heures maximum)	
– soliste	151,68
– artistes des chœurs	101,35
IV. – Émissions chorégraphiques (art 5.14.4)	
Répétition ou enregistrement (6 heures de travail effectif au maximum)	
– soliste	395,62
– corps de ballet	264,35
V. – Reportages en direct ou en différé d’extraits de spectacles (art 6.2)	
Reportage effectué dans les conditions de l’article 6.2.1.b (pas de gré à gré)	67,31
VI. – Prestations destinées à l’actualité (art 6.3)	
Prestations effectuées dans les conditions de l’article 6.3.1 (pas de gré à gré)	155,52
VII. – Indemnités de costumes	
1. Indemnités visées à l’article 5.13.1	
Engagement pour une journée unique	
– tenue de ville	16,76
– tenue de soirée	27,51
Engagement pour plusieurs jours	
– tenue de ville	13,41
– tenue de soirée	22,64
2. Indemnités visées à l’article 5.13.2	
Homme : pourpoint	13,31
Femme	
– tutu court	13,31
– tutu romantique	22,64
Chaussons	5,11

Fait à Paris, le 6 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

ACCORD DU 29 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2017

NOR : ASET1750543M
IDCC : 669

Entre
CSVM
CSVT
FCSIV
CSFVP
CSVS

D'une part, et

UNSA
FNTVC CGT
FCE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2017 pour négocier les salaires. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions.

Il est à noter que le présent accord s'appuie sur les principes et engagements définis dans l'accord du 19 juillet 2016.

À l'issue de la dernière séance de négociation du 29 mars 2017, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 19 juillet 2016 (125 à 190) ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille (230 à 880) permettant de garantir le pouvoir d'achat conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement (200 à 215), de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,578 €.

Article 4

Application des écarts plancher pour les premiers coefficients

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 19 juillet 2016, il est appliqué pour 2017 un écart plancher de 0,9 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,35 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2017 de :

- 0,9 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190 ;

- 1,35 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5

Évolution salariale sur le haut de la grille

Le terme « haut de grille » comprend les coefficients 230 jusqu'à 880.

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 0,9 % pour l'année 2017.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 230 et 880 est ainsi garanti et, ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016. Les parties ont décidé de prendre en considération notamment le taux d'inflation Insee (hors tabac) annuel constaté à la fin de chaque année calendaire.

Article 6

Coefficients de raccordement (200 et 215)

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, les coefficients de raccordements ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Pour 2017, les coefficients 200 et 215 ont été réévalués comme suit :

- le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2017 de 1 607,61 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2017 de 1 701,55 €.

Article 7

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

La branche examine annuellement lors de la CPNE les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle étant une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, les partenaires sociaux au niveau de la branche souhaitent constituer un socle de référence pour les entreprises afin qu'elles poursuivent, renforcent et mettent en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, et conformément à l'accord du 19 juillet 2016, les parties se sont engagées dans une négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle. Elles ont défini une méthode et un calendrier qui devraient permettre de conclure un nouvel accord en 2017.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} mai 2017.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Au 1^{er} mai 2017

(En euros.)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 480,27
135	1 493,59
145	1 507,03
155	1 520,59
165	1 534,28
180	1 554,99
190	1 568,98
200	1 607,61
215	1 701,55
230	1 782,60
250	1 916,56
270	2 050,53
290	2 184,49
315	2 351,93
345	2 552,89
375	2 753,83
390	2 854,31
410	2 988,27
450	3 256,20
550	3 926,04
660	4 662,82
880	6 136,45

SMP = 4,578 €.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170260-000717
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
